



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
PROGRAMA ESPECIAL DE LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL**

Efectos de la subcontratación en la vida de los periodistas de la Región Metropolitana,

Memoria para optar al grado de Licenciada en Trabajo Social

**Por
Lorena Guzmán R.**

**Directora de Tesis: Alejandra Gonzáles
Profesor Informante: Areli Escobar.**

**Santiago, Chile
2007**

INDICE

	Pág.
RESUMEN	1
DEDICATORIA	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I	
ANTECEDENTES GENERALES	5
CAPITULO II	
PREGUNTA Y OBJETIVOS	12
RELEVANCIA	13
CAPITULO II	
MARCO TEORICO	14
Flexibilidad Laboral	15
Modelos de la Flexibilidad Laboral	15
Proceso de externalizacion: Subcontratación	21
Periodistas: sujeto de investigación	27

CAPITULO III

ESTRATEGIA METODOLOGICA 30

Universo y muestra	31
Producción de la información	32
Análisis de la información	33

CAPITULO IV

ANALISIS DE LA INFORMACION 34

Estado / Situación Laboral	35
Alcance del Trabajo	39
Perspectiva Previsional	41
Seguridad Social	43
Vida Cotidiana	44

CAPITULO V

CONCLUSIONES 46

CAPITULO VI

BIBLIOGRAFÍA 49

CAPITULO VII

MATERIAL COMPLEMENTARIO 53

Resumen

La presente memoria muestra uno de los modelos atípicos de trabajo, como es la subcontratación y como esta influye en la vida de los profesionales, este último en la profesión de periodismo de la región metropolitana, adultos jóvenes. Aquí se quiso investigar sobre la influencia que este trabajo tiene en la vida cotidiana de las personas, en la influencia que tiene en el ámbito de la seguridad social y en como afecta o beneficia en las proyecciones que tienen a futuro cada unas de las personas entrevistadas. A raíz de esto los resultados que se arrojaron no fueron positivo par las personas por lo cual es importante no dejar pasar este tipo de problemática sino todo lo contrario seguir investigando para así poder ayudar a que estas irregularidades vayan en la su disminución porque solo a sí se podrá tener favorables condiciones laborales.

DEDICATORIA

Durante el proceso de esta memoria hubo varias personas que me ayudaron y estuvieron junto a mí en esta etapa que ya termina.

En primer lugar mis padres, Manuel Guzmán y María Reyes, que sin su apoyo y confianza no sería la persona que actualmente soy. Les agradezco todo lo que han hecho por mí y especialmente por ser parte fundamental en mi vida.

A mi hermana, Angélica Guzmán, en especial a ella le dedico este trabajo por que es la persona que más amo y es la que me ha ayudado constantemente en cada una de las etapas de mi vida. Te agradezco por todo lo que me has entregado y, principalmente, te agradezco por ser parte de mi vida.

A mi mejor amiga, Solange Insulza, que a pesar de la distancia me ha apoyado siempre.

A la profesora guía, por sus palabras de aliento y su sabiduría que nos ayudaron en el proceso del proyecto de título.

Y al resto de personas que me brindaron su ayuda y apoyo, les agradezco infinitamente.

INTRODUCCIÓN

La presente memoria para optar al grado de Licenciada en Trabajo Social, en la Universidad Alberto Hurtado, consiste en una investigación que tratará el tema de la subcontratación en nuestro país. Uno de los motivos por el cual se eligió este tema a investigar es, principalmente, porque es una problemática que actualmente viven miles de personas y de la cual se sabe muy poco. Es conveniente investigar la subcontratación puesto que las personas que están bajo la modalidad de trabajo se ven expuestas a riesgos que no sólo las afectan laboralmente, sino también en lo personal.

Los riesgos que abarca la subcontratación, son en su gran mayoría, los contratos laborales y el no poseer Seguridad Social alguna, entre otros que se irán abordando en el proceso de investigación. Además, día a día se ve como esta modalidad de trabajo se va insertando dentro del mercado laboral por lo cual ya no es un problema de las grandes industrias y empresas del país, sino que abarca a otros sectores que antes no se consideraban y, por esta misma razón, es imprescindible conocer estos casos. En esta investigación se pretende estudiar a los profesionales, específicamente los periodistas de la Región Metropolitana, ya que el número de profesionales que ingresan al mercado laboral son más de los que el mercado del trabajo puede admitir y, por esta razón, son un grupo que está vulnerado de los beneficios que cada trabajador tiene derecho y muchas veces son excluidos de la sociedad, es decir, es ignorada su situación laboral.

Otra de las razones que motivaron a investigar este tema es que, desde la profesión de Trabajo Social es poco lo que se ha dicho. Como Trabajadora Social no se puede estar ajena a lo que pasa dentro la sociedad, y mucho menos viendo que es un proceso que cada vez va aumentando más y sobre el cual debemos reflexionar. Somos profesionales que tenemos la responsabilidad de aportar soluciones a los fenómenos que se van presentando en la sociedad y para ello necesitamos saber de que se trata estos fenómenos y como se van insertándose dentro de ella.

En la primera parte de la investigación, se mostrarán los antecedentes del tema a investigar, en el cual se señalará en el contexto en que se sitúa la subcontratación, en pocas palabras la flexibilidad. También se mencionará la evolución que ha tenido el mercado del trabajo y se verán los factores que originaron de cierta manera hacia la subcontratación, se presentarán estadísticas que se han hecho sobre ella para visualizar de mejor forma la problemática que trae esta modalidad de trabajo en las personas.

Luego se presentará la pregunta y los objetivos de investigación para así dar paso al Marco Teórico, el cual proporcionará la base para el análisis de los datos. Una vez expuesto el Marco Teórico se pasará a mostrar la estrategia metodológica del estudio, aquí se presentará que postura se elegirá para llevarlo a cabo y las técnicas y métodos a utilizar para su realización.

En la etapa final se presentarán los resultados de la investigación a través del análisis de estos, para así llegar a las conclusiones que arrojó la investigación.

CAPITULO I
ANTECEDENTES GENERALES

CAPITULO I: ANTECEDENTES GENERALES

Antecedentes del tema de investigación

El mercado laboral chileno durante las últimas décadas ha tenido cambios profundos originados por reformas laborales y por las crisis económicas a las que se ha enfrentado¹. Una de las crisis que enfrentó la economía de Chile fue la de mediados de los sesenta y comienzos de los ochenta, la cual trajo consigo tasas de desempleo elevadas y variaciones en los salarios. Posteriormente en los noventa hubo un crecimiento en los salarios y en el empleo, pero a fines de este periodo nuevamente se vio interrumpido el crecimiento obtenido debido a una nueva crisis, a fines de los ochenta, que afectaría estas dos variables como el empleo y los salarios.

Por otra parte, durante los años posteriores a la crisis de fines de los ochenta hubo un proceso de restauración en el cual nuestra economía comienza a adaptarse e insertarse a las economías externas para así asegurar el crecimiento económico que se busca para solucionar los problemas presentados anteriormente. Es así que el comercio internacional ha ocupado el 50% del PIB² que tiene Chile, y por esto nuestro país está situado dentro de las economías más abiertas de América Latina. Por tanto, vemos como la economía se va ajustando a los stock de los países externos y esto es a través de los grados de flexibilidad y la capacidad de adecuarse a las necesidades de las empresas.

Es por esta razón que es importante situarnos dentro del contexto en que se mira la subcontratación, es decir, la flexibilización. Esta, específicamente la flexibilidad laboral³, se ha implementado para ajustarse a los requerimientos de las economías externas y como se ha planteado anteriormente para crear nuevas vías para el crecimiento económico. Esta se distingue entre una interna y otra externa las cuales se ahondarán con mayor profundidad en el Marco teórico.

Sin embargo, para entender el por qué se flexibiliza es necesario conocer los factores que dieron a su origen: el primero tiene relación con el cambio del *modelo técnico – productivo*, es decir el paso de la producción estandarizada a la producción flexible. La transformación en las formas de organización productiva, del trabajo y de la mayor especialización productiva (flexibilidad) tiene como correlato la externalización de las actividades secundarias o periféricas, lo que al mismo tiempo permite una reducción de costos y de mano de obra que se utiliza en forma directa.

¹ MIZALA A. y ROMAGUERA P. 2005. La legislación laboral y el mercado del trabajo en Chile: 1975-200. [en línea]< <http://ideas.repec.org/s/edj/ceauch.html>>[consulta: 25 de Abril de 2007].

² GOBIERNO DE CHILE. 2005. Encuesta Laboral 2004 Relaciones de trabajo y empleo en Chile. 4ª ed. Santiago, Chile. Departamento de estudios de la Dirección del Trabajo. 7p.

³ Contexto que señaló el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, en el cuaderno de investigación N° 7 de 2001.

En segundo lugar está *el cambio en la organización económica de las empresas*, los procesos de concentración y desconcentración, la formación de holdings de empresas y otras figuras, tienen como correlato diversos cambios organizacionales, siendo la subcontratación uno de ellos.

Un tercer factor es *la desregularización de las relaciones de trabajo*, es decir la subcontratación se debe también por el abaratamiento de los costos laborales y la búsqueda del uso del empleo “justo a tiempo”.⁴

No obstante, además de conocer los factores que ésta tiene es preciso dar cuenta de las materias que involucra, como son: los sistemas de contratación, remuneraciones, tiempo de trabajo y organización del trabajo. De estas materias se escogerá la primera, sistemas de contratación, para explicar el eje de estudio de esta investigación⁵, ya que esta explica el tipo de trabajo bajo subcontratación.

Como se mencionó anteriormente, las empresas para aumentar la producción y a su vez reducir los costos de esta han, recurrido a los llamados contratos atípicos, estos contratos están referidos a un tipo de contrato que no es a tiempo completo y por lo tanto no tienen una duración indefinida. Y es precisamente aquí donde se encuentra la subcontratación, ya que es un tipo de empleo que tiene como base un contrato definido o mejor dicho un contrato atípico.

Es así que tal como en Chile durante los últimos veinte años, la subcontratación se ha expandido al interior de los países de América Latina, sea esto por los procesos de globalización como por las estrategias que utilizan las empresas para obtener un mayor desarrollo y poder ajustarse a los procesos de cambio que tiene constantemente la economía.

La subcontratación se ha desarrollado, como proceso sistemático en Chile, a partir de los años '80 de forma pasiva, lo cual no significa que no vaya en aumento sino todo lo contrario. En estos últimos años se ha instalado la subcontratación, en nuestra realidad, de forma creciente en el ámbito laboral.

Por otra parte, el aumento de la tasa de desempleo ha llevado a los trabajadores a aceptar trabajar bajo esta modalidad, ya que muchas veces no tienen otras oportunidades de trabajo. Los trabajadores que laboran por subcontratación tienen salarios y condiciones inferiores que aquellos trabajadores que no trabajan bajo esta modalidad. Por lo general, los que están bajo la modalidad de subcontratos no poseen una estabilidad en el empleo, ya que este tiene un tiempo determinado, y esto hace que las relaciones laborales sean frágiles, tanto para la empresa usuaria como para la subcontratista.

⁴ ECHEVERRÍA. Magdalena - Solís. V – Ugarte. J- Uribe. V, El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas. 2001. cuaderno de investigación N° 7. Santiago, Chile. Departamento de estudios de la Dirección del Trabajo.

⁵ op.cit. El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas. 25p.

Las personas que están subcontratadas, muchas veces, tienen contratos que no les proporcionan lo mismo que los que no están bajo esta modalidad. Es decir, no cuentan con pago de cotizaciones, no están protegidos bajo la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y su remuneración no siempre llega al sueldo mínimo, entre otros riesgos que presentan.

Según la ENCLA de 2004⁶, las personas subcontratadas llegan a un 7,3% del total de los trabajadores que están en las empresas. Este porcentaje es mayor al que se registró en el año 1999 (6,4) y 2002 (4,2), lo que nos muestra la magnitud que tiene este fenómeno desde el punto de vista político público. Con respecto a las personas subcontratadas que trabajan en empresas de distinto tamaño, la encuesta arrojó que las grandes empresas tenían un alto número de trabajadores subcontratados que las microempresas y esto se da por las actividades o tareas que estas desempeñan.

Por otro lado, en relación a la rama en que se desempeñan estos trabajadores es en la industria, el comercio y la agricultura donde hay más concentración de subcontratados, mostrando así que en la industria existe un 45,0%, siguiendo el comercio con un 19,8% y finalmente la agricultura con un 16,6%, pero esto no quiere decir que sean las únicas ramas, ya que existen subcontratados, con menor porcentaje, en la minería, construcción, establecimientos financieros, servicios y transporte y comunicaciones⁷.

Siguiendo con esto, desde el año 1999 y hasta el 2004, la subcontratación en las empresas ha ido en aumento, de tal manera que hoy en día una de cada dos empresas subcontrata.

Ahora bien, en relación a las actividades donde se inserta esta modalidad es variada presentándose en servicios legales, marketing, informática, seguridad, aseo, alimentación, actividad económica principal, servicios al cliente, recursos humanos, ventas, administración, finanzas, logística, entre otros⁸. Pero donde se muestra un aumento es en las actividades administrativas, finanzas y la actividad económica principal.

En tanto, en la Región Metropolitana (RM) el incremento de empresas que subcontratan no es ajena al plano nacional, habiendo dos distinciones entre las empresas que han sido subcontratadas por otras empresas y las que subcontratan actividades a terceros, la primera registra un 16,7% durante el 2002 y la segunda un 63,6%. Esto se debe que la RM concentra una mayor presencia de la gran empresa y por ende son las que más subcontratan⁹.

⁶ op.cit. Encuesta Laboral 2004 Relaciones de trabajo y empleo en Chile. 28p.

⁷ op.cit. Encuesta Laboral 2004 Relaciones de trabajo y empleo en Chile. 29p.

⁸ op.cit. Encuesta Laboral 2004 Relaciones de trabajo y empleo en Chile. 30p..

⁹ GOBIERNO DE CHILE. 2003. El entorno socioeconómico y laboral de la Región Metropolitana. Documento de trabajo nº1. Santiago, Chile. Departamento de estudios de la Dirección del Trabajo.

Ahora si observamos que la subcontratación se ha mantenido en diversas actividades y en otras ha ido en aumento, se vuelve un tema preocupante ya que ha generado una inseguridad en los trabajadores, no sólo en cuanto a los riesgos a los que están expuestos trabajando bajo esta modalidad sino, además, a la situación en que muchas veces ésta es la única manera que tiene las personas de conseguir un ingreso que les permita vivir. Por otro lado, estos tipos de empleos se caracterizan por presentar inseguridad y precarización, ya que no presentan protección por parte de la legislación laboral.

Sin embargo, a raíz de lo anterior durante los últimos cinco años se ha puesto en marcha una ley¹⁰ destinada a regular los riesgos a los que están expuestos estos trabajadores subcontratados, con el objetivo de otorgarles mejores condiciones laborales y así poder llegar a disminuir la precariedad en la que se encuentran. Pero en vista que la Ley recién está en vigencia es a largo plazo donde se verán los cambios. Mientras, las personas siguen en las mismas condiciones laborales y presentando los problemas ya conocidos.

Es así que al referirse a la precariedad en la que viven estas personas no sólo tiene que ver con los bajos sueldos y las condiciones desiguales con otros trabajadores, sino a que este tipo de trabajo no presenta una estabilidad dentro del mercado laboral, porque como se ha dicho anteriormente los subcontratados están bajo un periodo definido y por lo tanto no les permite desempeñarse continuamente dentro de un mismo trabajo, llegando así a quedar desempleados, lo que les crea inseguridad e inestabilidad laboral afectándolos en su vida personal.

Dentro de las personas que presentan estos riesgos, y que por ende se encuentran bajo esta modalidad, están los señalados anteriormente como los comerciantes, los agricultores y los de minería. A estos poco a poco se han sumado los profesionales, quienes han empezado a trabajar bajo la subcontratación por diversas razones, ya sea porque es la única fuente de ingreso o por el número elevado de profesionales que día a día va teniendo el país. Es aquí donde se encuentra el grupo de estudio para esta investigación, los Periodistas. Si observamos la carrera de periodismo nos encontraremos con estadísticas no muy alentadoras, es decir son cada vez mas los profesionales de esta área que salen al mercado laboral, pero una vez dentro de él se ve que éste no tiene la capacidad para integrar a tantos, lo que los hace recurrir muchas veces a otros tipos de trabajo o estar bajo subcontratación.

De acuerdo a esto, si observamos la oferta académica de 2007¹¹ para la carrera de periodismo nos encontramos que dentro de las universidades

¹⁰ El proyecto de Ley sobre subcontratación estuvo en el Congreso desde el año 2002, en el 2004 paso al Senado, llegando a estar en vigencia recién el 14 de Enero de 2007. Esta Ley N° 20.123 tiene como objetivo "regular el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios". Osea, quiere regular y fiscalizar los riesgos que este tipo de trabajo tiene para si proporcionarle seguridad a las personas que trabajan en esta modalidad de trabajo.

¹¹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN. 2007. Oferta Académica. [en línea]
<<http://www.educacionsuperiorchile.cl/>>[consulta: 19 de Abril de 2007].

estatales hay un total de 225 vacantes las que se dividen en 50 en la Universidad de Santiago de Chile, 110 en la Pontificia Universidad Católica de Chile y 65 en la Universidad de Chile. En tanto, en las Universidades Privadas hay alrededor de 3.000 vacantes para ingresar a esta carrera.

Si observamos los años 2004 y 2005¹², durante el 2004 se titularon 853 periodistas mientras que en el año 2005 se matricularon 1.765 personas para ingresar a la carrera de periodismo, y si vemos que en el 2007 el número de personas que ingresaron a estudiar periodismo es de alrededor 3.500 suma aún mayor que los años anteriores, significa que cada vez va creciendo más el número de personas que ingresan al mercado laboral y de las cuales alrededor de un 30%¹³ trabaja en actividades de empresas y en áreas de comunicación, sin contar otras áreas de las cuales no se encuentra estadísticas. Si bien es difícil saber el total de los periodistas que están en el mercado laboral perteneciente a la subcontratación, ya que no hay registro alguno de ello, si se puede pensar que hay más de los que uno piensa trabajando bajo esta modalidad. Es por esta razón que se ha querido estudiar esta rama y saber los efectos que la subcontratación tiene en sus vidas.

Sumado a lo anterior hay que tomar en cuenta que esta profesión se ha convertido en una de las más versátiles que hay en el mercado laboral actualmente pues ocupa una variedad infinita de cargos ya sea en instituciones públicas como privadas además de los medios de comunicación y esta es una de las razones que hace que los profesionales del periodismo se encuentran bajo este tipo de trabajo.

Por otra parte la Ley durante estos últimos años se ha comprometido mas con las personas que trabajan subcontratadas, centrándose con la nueva ley, que tratará la subcontratación, en la fiscalización de los riesgos que produce la modalidad antes mencionada. Esto también se origina a raíz que la Ley anteriormente permitía los abusos e irregularidades de la subcontratación. Es decir permitía la falta de protección al trabajador. Pero desde el año 2002 se estudió la posibilidad de una Ley que los protegiera, llegando así el 14 de Enero del presente año, 2007, a entrar en vigencia la Ley de subcontratación. Esta ley busca terminar con los abusos que se cometen actualmente con un millón y medio, aproximadamente, de chilenos que viven bajo la subcontratación. En pocas palabras, lo que busca la ley es que se respeten los derechos laborales y poder tener un trabajo digno.

A raíz de lo anterior y de la profesión del periodismo que se originó la inquietud de conocer que pasa con estos profesionales que trabajan dentro esta modalidad de trabajo y cuáles son los efectos que esta tiene en sus vidas.

¹² Años presentados en las estadísticas de la página del Ministerio de Educación. op.cit. [en línea]<<http://www.educacionsuperiorchile.cl/>>.

¹³ op.cit. <<http://www.educacionsuperiorchile.cl/>>.

CAPITULO II:

PREGUNTA Y OBJETIVOS

CAPITULO II: PREGUNTA DE INVESTIGACION Y OBJETIVOS

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Qué efectos tiene la subcontratación en la vida de los periodistas, adultos jóvenes, de la Región Metropolitana?

OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS

Objetivos

General: Conocer los efectos que tiene la subcontratación en la vida de los periodistas, Adultos jóvenes, de la Región Metropolitana.

Específicos:

1. Identificar los modos en que los periodistas que trabajan subcontratados resuelven sus necesidades económicas – básicas y secundarias – y conocer la incidencia que tiene este tipo de trabajo en la calidad de vida de los periodistas.
2. Describir el nivel de seguridad social con que cuentan los periodistas subcontratados, específicamente en base a la cotización previsional y cobertura de salud con que cuentan.
3. Describir la influencia que tiene la subcontratación en las proyecciones personales y profesionales de los periodistas que trabajan bajo esta modalidad de empleo.
4. Analizar las ventajas y desventajas reales en las que se encuentran los periodistas al trabajar subcontratados.

RELEVANCIA

Este estudio pretende contribuir a mostrar una parte de la realidad con respecto a la subcontratación y a la vez quiere mostrar el punto de vista de las personas que trabajan bajo esta situación laboral.

La subcontratación del trabajo es un tema relevante y llega a ser un problema que hoy en día está presente en nuestro país, y al cual pertenece parte importante de la población chilena. Este fenómeno no solo cambia las situación de la personas sino que además transforma las relaciones laborales que se dan en el mundo del trabajo, por lo mismo es importante conocer de qué se trata.

Es aquí donde el rol del Trabajo Social es importante, puesto que en la actualidad este tema es de bastante preocupación, porque no sólo presenta riesgos laborales sino también hay una incertidumbre en las personas en lo que respecta su calidad de vida y en lo que será su futuro. La importancia que tiene que la Profesión esté inserta de forma directa en esta problemática, es que nos permitirá como trabajadores sociales buscar y analizar algunas áreas que podrían servir como oportunidad para optimizar los conocimientos ya adquiridos, por una parte, y por la posibilidad de poder intervenir de mejor manera sobre estos.

Como se sabe, el Trabajo Social busca entregar las herramientas necesarias a las personas para que estas por su propia iniciativa observen y busquen vías de solución a problemáticas, pero también como profesión está encargada en cierta manera de ayudar a entender los fenómenos que van ocurriendo en la sociedad y, desde sus conocimientos, ayudar a comprender y afrontar los cambios de hoy. Es así, que se pretende que, a través de este estudio, Trabajo Social participe directamente en la reflexión de esta problemática y que, por medio de los conocimientos que se vayan adquiriendo sobre este fenómeno, se pueda optimizar los niveles de intervención para así enfocarse de mejor forma en la interpretación y solución del problema que presentan las personas.

CAPITULO III:
MARCO TEORICO

CAPITULO III: MARCO TEORICO

Flexibilidad Laboral

Hace varias décadas que la flexibilidad es un tema importante. Ya sea en discusión o a favor para los procesos productivos, la flexibilidad ha sido uno de los puntos importantes en lo que respecta a la transformación de los procesos productivos que ha tenido la industria.

El análisis de este fenómeno debe iniciarse con la definición del término en sí: la flexibilidad apunta a aquello que tiene calidad flexible y por esto entendemos a lo que se dobla fácilmente o lo que se amolda sin dificultad. Esta estrategia que se adaptó principalmente por la industria a principios de siglo XX con el objetivo de quitar el rigor que posee la legislación laboral permitió que el trabajo se amolde sin problemas a las necesidades del sistema productivo¹⁴.

Es así que por la importancia que tiene la Flexibilidad laboral ha habido diversas teorías que explican el sentido de esta y la evolución que ha tenido el trabajo. Es por esta misma razón que explicaremos las más significativas como son el Taylorismo, el Fordismo y el Toyotismo.

Modelos de la Flexibilidad Laboral

El desarrollo del capitalismo originó un avance en las técnicas productivas por lo mismo las empresas que competían entre sí buscaban reducir sus costos de producción y aumentar sus capitales, este avance trajo consigo nuevas máquinas y productos que lograban dicha reducción, y esto también influyó en la forma de organización.

Durante estos cambios los obreros eran los responsables de planear y ejecutar sus labores, es decir se les confiaba la producción y por lo tanto tenían la libertad de realizar las tareas de acuerdo a como ellos lo creían correcto, pero con el fin de aprovechar por completo el potencial que iba teniendo el proceso productivo en las fábricas hizo que el ingeniero norteamericano Frederick W. Taylor estudiara esta organización de las tareas, y como consecuencia el método que el empleo se le llamó Organización Científica del Trabajo (OCT) o como mas bien se conoce Taylorismo¹⁵.

Este método consistía en calcular el tiempo de producción que realizaban los obreros, para así eliminar los tiempos muertos o inútiles que había en el proceso productivo. Esto se hizo a través de un cronometro que indicaría los tiempos necesarios para cada tarea, pero esto no fue fácil ya que para que este método se lograra a cabalidad era necesario la realización de tres fases como son: la primera consistía en aislar a cada trabajador del resto de sus compañeros, quienes además trabajaban supervisados por

¹⁴ CASTRO JOSÉ. 2004. Acerca de la flexibilidad laboral y sus fuentes. Santiago, Chile. Boletín Oficial Dirección del Trabajo.

¹⁵ SCRIPTA NOVA. 2002. El arte es una maquina de (Des) Montaje. Fordismo-Taylorismo. [en línea]<http://www.portalplanetasedna.com.ar/revolucion_industrial.htm>[consulta: 21 Abril 2007].

personas directas de la empresa¹⁶, quienes les indicaban las tareas y el tiempo en que debían realizarlas; en segundo lugar, los trabajadores realizaban una parte del producto, lo que les impedía tener noción de la totalidad; y en tercer lugar, a cada trabajador se les pagaba de acuerdo con las tareas que realizaban o los productos que terminaban, estos tres puntos permitían que los trabajadores compitieran entre sí y que los tiempos de producción fueran más rápidos.

Para Taylor el aumento de la producción del trabajo favorecía el desarrollo del capital. Por lo menos así lo deja plasmado en una de sus ideas cuando dice: *“el aumento de la productividad del trabajo puede favorecer el desarrollo de la acumulación del capital”*¹⁷.

Sin embargo, esta etapa de sobreproducción que trajo consigo el taylorismo, llegaría a su término al ver que la capacidad de la producción en la realidad no daba abasto para tanta fabricación. Esto llevaría a que se implementarán ajustes en el modelo productivo dando paso a una nueva corriente que se llamaría fordismo, la que sería un avance de la teoría anterior pero adaptada a las necesidades de ese entonces¹⁸.

Es conveniente partir explicando que se entiende por fordismo¹⁹ para así comprender el proceso: “el fordismo es un concepto que tiene dos acepciones: una referida a la cadena de montaje como parte de la organización del trabajo asociada al taylorismo y la otra, referida a la organización social que vincula la producción en masa con el consumo en masa, así como un modo de regulación social y laboral”²⁰.

Con respecto a la cadena de montaje²¹, esta se refiere al traspaso de la fabricación individual de cada auto a una fabricación en serie, en donde la utilización de máquinas especializadas era esencial para la producción en cadena y así lograr una mayor velocidad en la fabricación. Sin embargo, el fordismo no sólo trae una combinación de las cadenas de montaje y la utilización de máquinas especializadas sino que también trae cambios en el salario, este último estaba relacionado con la cantidad de trabajo que el

¹⁶ Para que funcionara el método OCT era importante que los trabajadores tuvieran supervisión en sus tareas, así fue que se formó un grupo especial de empleados que estarían a cargo de la supervisión, organización y dirección del trabajo febril.

¹⁷ CORIAT BENJAMÍN. 1997. El taller y el cronómetro: ensayo sobre el Taylorismo, el Fordismo y la producción en masa. 2ª edición. México. Siglo XXI. 36p.

¹⁸ No hay que olvidar que el fordismo o más bien las características de este vienen de la mano con las concepciones teóricas de Taylor, quien diferenciaba lo que era la concepción de la ejecución de la producción, lo que en pocas palabras señalaba que el trabajador era una parte más del proceso productivo.

¹⁹ Es importante señalar que las transformaciones que trajo consigo el fordismo serían unas de las causas de la Segunda Revolución Industrial, aquí el capitalismo ya estaría en su mayor consolidación gracias a la unión entre la industria y el mundo financiero.

²⁰ GONZÁLES MARIA. Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista. Nº 001. Venezuela. Vol. 12. 37p.

²¹ op.cit. El taller y el cronómetro: ensayo sobre el Taylorismo, el Fordismo y la producción en masa. Pág. 3.

obrero realizaba y con el trabajo necesario que el obrero debía tener para así satisfacer sus necesidades básicas.

De acuerdo a lo anterior, el salario en el fordismo es un instrumento que posee el trabajador para satisfacer sus necesidades básicas, en cambio en el taylorismo el salario sólo significaba un estímulo. A parte de esta diferencia que habían entre ambas corrientes, para Taylor lo que más importaba era la organización interna, es decir los procesos productivos, en cambio para Ford lo esencial es la rentabilidad óptima sobre la inversión, en pocas palabras los procesos sólo serían un medio para conseguir resultados económicos favorables.

Por otra parte, las técnicas que utilizaba el fordismo y que dieron paso a nuevas fases se resumen en las siguientes: “la polivalencia de calificaciones, la flexibilidad productiva de los medios de trabajo para adaptarse rápidamente con el objeto de producir series cortas de productos heterogéneos, técnicas japonesas de organizar las empresas trabajando justo a tiempo en redes de subcontratista y proveedores.”²² En esta última, los cambios que se van produciendo en las empresas son reflejo de nuevas formas de producción que iban surgiendo, es así aparece la fase postfordista la cual trae consigo los cambios tecnológicos que no sólo tiene como base la transformación de la producción capitalista sino además el cambio en las relaciones sociales.

Los cambios y la aparición de nuevas tecnologías generan impacto en los campos de comunicación, en la información y los conocimientos que se ven reflejados en la forma de producción. El paso y posicionamiento que dio la tecnología hizo que viejas industrias rejuvenecieran y las nuevas se posicionaran.

Todos estos procesos hicieron que las empresas u organizaciones se enfocaran en no perderse del proceso de modernización empresarial que se estaba originando en ese momento, esto se vio reflejado en las relaciones de trabajo que se estaban dando a través de la rotación de personal, la realización de varias funciones y salario, entre otros.

Pero volviendo a las corrientes anteriores, taylorismo y fordismo, si bien estas tendrían su importancia no serían las únicas, ya que al presentarse la crisis del fordismo sería necesario de otro modelo de producción y este sería el modelo adaptado en Japón, el método Toyotista.

Antes de explicar en que consiste este sistema Toyota es necesario recordar que el modelo fordista llega a su fin por un agotamiento estructural que ocurre durante los años 70 y por la crisis del petróleo que afecta mundialmente a la producción y a la economía. Cuando ocurre esto se empieza a mirar al sistema de producción que implementaron los japoneses, modelo que les permitió convertirse en potencia mundial.

El toyotismo o también conocido como Ohnismo, constituye un “conjunto de innovaciones en la organización cuya importancia es comparable a lo que en su época fueron las innovaciones en la organización

²² op.cit. Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista. 8p.

aportadas por el taylorismo y el fordismo²³. Este sistema tuvo su origen en necesidad de producir pequeñas cantidades de productos, es decir la esencia del sistema es la producción limitada y variada. A diferencia de los anteriores sistemas que buscaban la reducción de los costos de producción a través la producción masiva y poco variada de productos, el toyotismo fabrica pequeñas cantidades y los productos serian variados y a un buen precio. Es aquí donde se encuentra el espíritu Toyota, en la producción de volumen limitado y en la diferenciación, variedad de los productos²⁴.

La nacionalización de este proceso implicaría lo que se conocería como una fábrica mínima, la cual se refería a la reducción de existencias, materiales, trabajadores y espacios. Es decir la fábrica contaría con las tareas, los trabajadores y los equipos necesarios para fabricar los productos, y si esto eran menores que los que se necesitara se reduciría el número y con esto reducirían los costos.

De acuerdo a esto, las características que este modelo presenta son: la eliminación de los recursos considerados innecesarios y la implementación de una producción ligera; la participación de subcontratistas, lo que son elegidos para colaborar en los proceso de largo plazo; y la calidad en los productos. O sea, eliminar los defectos en el momento preciso y antes que se observen. Este proceso se vio como una relación entre los proveedores y los clientes, ya que se producían en base a los que los clientes necesitaban y no en forma masiva como antes.

Este sistema se apoya en la tecnología para si competir contra las demás empresas y en la flexibilidad del trabajo para así realizar el trabajo en el tiempo requerido y satisfaciendo la necesidad del cliente.

Dentro de las causas que dieron al término de este modelo se encuadra las reestructuraciones en la economía y en las formas de realizar el trabajo, además los cambios que ha habido durante los años '80 y '90 han hecho que este ideal toyotista se desmorone al ver que los salarios disminuyen y que existe poca protección del Estado.

Sin embargo, es necesario recordar que los tres modelos presentados buscan mejorar la producción y las ganancias por medio de la distribución de los procesos productivos, y que en la actualidad hay empresas que los siguen utilizando ya que les funcionan y logran adaptarlos a la industria moderna.

Es por esto que la flexibilidad laboral es unos de los cambios más significativos que se dio y que hasta la actualidad es un tema en la palestra.

La flexibilidad laboral será entendida de la siguiente manera, como una estrategia que adoptaron las empresas para adecuarse al entorno, tanto internamente como externamente. Según lo que plantea Castel, la flexibilidad es una de las formas en que los trabajadores ajusten sus tareas de producción y la demanda del mercado²⁵.

²³ CORIAT BENJAMÍN. 1995. Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa. 2ª edición. México. Siglo XXI. 13p y 14p.

²⁴ op.cit. Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa. Cáp. 1. El espíritu Toyota.

²⁵ op.cit. La revolución Empresarial Chilena. 316p.

Es por esto, que el cambio que se produce a raíz de la flexibilización es en las relaciones laborales, la cual será entendida como “la relación entre capital y trabajo en el centro de la producción”²⁶.

Para Piore y Sabel²⁷, la revolución de la tecnología ha hecho que la flexibilización laboral sea el centro de los procesos productivos, señalando que la producción masiva en grandes escalas pasa a la producción en pequeña escala a través de las maquinas estandarizadas y rígidas que trae consigo el proceso de globalización, esto se puede relacionar directamente con las corrientes teóricas de la Flexibilidad.

Algunos autores como Boyer²⁸, han distinguido la Flexibilidad Laboral en dos: flexibilidad interna y flexibilidad externa. La primera se refiere a distintas prácticas laborales y de organización del trabajo que se realiza dentro de la empresa, esta incluye desde la polivalencia del trabajo hasta su distribución anual del tiempo de este, en contraposición a la distribución diaria o semanal de la jornada.

Las variadas formas de la flexibilización internas se agrupan en cuatro unidades y cada una de ellas engloba diferentes contenidos²⁹:

- ❖ Flexibilidad en tareas:
 - rotación de tareas y puestos de trabajo
 - polivalencia y trabajo en equipo
 - desarrollo de destacamentos o equipos intraempresa.

- ❖ Organización variable de las horas de trabajo durante el día, la semana o el año:
 - horas extras
 - trabajo en turnos
 - trabajo fines de semana
 - horas alternadas o escalonadas
 - pausas en la jornada diaria
 - semanas de trabajos comprimidas
 - anualización del tiempo de trabajo y de las remuneraciones
 - redistribución de los permisos anuales

- ❖ disponibilidad laboral y localización del lugar de trabajo variables:
 - jornadas parciales
 - contratos a plazo fijo
 - acuerdos “on call”
 - teletrabajo

²⁶ op.cit. Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista. 10p.

²⁷ Teóricos que MARIA ECHEVERRÍA cito en el libro: El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas.

²⁸ op.cit. Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista. 12p.

²⁹ op.cit. El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas. 27p.

- ❖ organización más variables del trabajo durante el ciclo vital:
 - permiso sabático
 - permiso para la educación permiso paternidad o maternidad
 - edad para jubilar
 - retiro por fases.

En cambio, la Flexibilidad externa trata de las prácticas de continua reducción y ampliación de las planillas laborales de las empresas. Esta se hace a partir de los ajustes en base al mercado laboral. Acá se distinguen las siguientes formas de flexibilidad externa:

- servicios de empleo temporal
- personal de nivel profesional
- contrapartes estratégicas
- servicios especializados
- desarrollo de destacamentos o equipos inter-empresas

La flexibilidad externa se puede medir de dos formas: la primera a través de la duración de los contratos, sean estos de duración permanente o no permanente y por medio de contratación a terceros, sea esta bajo la subcontratación de actividades o subcontratación de personas o también conocido como suministro de personas. Esta última es la manera más conocida que tiene las empresas para reducir la planilla de personal que posee la empresa.

Es por esta razón que señalaremos los indicadores de la flexibilidad interna como externa. Dentro de la Flexibilidad interna se encuentran los siguientes indicadores: Los sistemas de remuneración variable; la distribución del tiempo de trabajo, ya sea por la duración de la jornada laboral como por la distribución del tiempo de trabajo y de descanso.

Por el contrario, en la flexibilidad externa se encuentran los siguientes indicadores: naturaleza de los contratos sean estos definidos o indefinidos, pero hay que recordar que aunque las empresas recurren a contratos indefinidos hoy en día ha habido un aumento en lo que respecta a los contratos a plazo fijo y a honorarios³⁰; otro indicador es la inestabilidad en lo que respecta los contratos celebrados y los finiquitos realizados; y por último la externalización, en donde se encuentra la subcontratación de actividades y el suministro de personas.

Como señala Echeverría³¹, la flexibilización no sólo viene de la tecnología principalmente sino también de la competencia que tiene las empresas por los costos, y es aquí donde se encuentra el trabajo. Además las empresas durante los últimos años se han inclinado más en la flexibilidad externa que en la interna, debido a que esta le permite competir de mejor manera y satisfacer las necesidades que el mercado impone.

³⁰ op.cit. El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas. 27p.

³¹ op.cit. El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas. 30p.

Es así que la sociedad salarial³², también es afectada por la flexibilidad ya que esta ha originado desempleo y precarización. Las empresas en el afán de minimizar costos olvidan muchas veces las condiciones que debe tener un trabajo para que este sea óptimo para las personas, pasando a llevar el bienestar de estas, no sólo en el ámbito laboral sino muchas veces socialmente.

En resumen, los cambios que ha tenido el trabajo han traído consigo que las empresas cambien sus formas de organización, es en este punto donde la Flexibilización Laboral toma protagonismo en las empresas y toma aristas que, si bien son beneficiosas para estas no lo son para los trabajadores que trabajan en ellas, originando inestabilidad laboral.

Proceso de externalización: Subcontratación.

Las empresas tomaron como medio para reducir los costos la externalización. Es decir, se desprendieron de actividades que pudieran ser realizadas por terceros para así enfocarse a las actividades netamente de la empresa y con esto reducir los costos de personal y simplificar la administración. Pero la externalización no sólo tiene efectos beneficiosos para la empresa sino que afecta al empleo y a la sindicalización, como también tiene efectos sobre la forma de fiscalizar el trabajo.

Tomando los estudios que hace Echeverría, se partirá explicando qué es lo que se externaliza para así entender este proceso muchas veces complejo³³.

Una de las características que tiene la economía globalizada es la externalización de la producción y de los servicios, este tipo de externalización se ha ido observando hace más de veinte años tanto de forma visible como de manera soterrada. La externalización es una estrategia que tienen las empresas para evadir las responsabilidades laborales tales como la fiscalización de las normativas legales que cada una de ellas deben cumplir.

La externalización de actividades y/o del trabajo ha dado origen a lo que se llama Subcontratación de Bienes o Servicios (y/o actividades) y Suministro de Personas. Las tareas que más se externalizan son las que reúnen más fuerza física y manual en su desempeño.

Pero antes de adentrarnos en el régimen de Subcontratación, es importante partir por el principio para entender de qué se trata y cómo se originó este régimen laboral.

Uno al preguntarse ¿por qué se externaliza?³⁴, se encuentra con varias respuestas que dan explicación a esto. Una de las respuestas a cómo

³² CEDEM, centro de estudios para el desarrollo de la mujer. 2004. Empleo y condiciones de trabajo en la producción de uva de exportación en el valle de Copiapó. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. Departamento de estudios. 10p. (la cual Castel llama a la sociedad en la cual la mayoría de las personas es asalariada).

³³ ECHEVERRIA MAGDALENA. 2006. Los riesgos laborales de la subcontratación. N° 19. Santiago, Chile. Dirección del Trabajo, Departamento de estudios.

³⁴ op.cit. Los riesgos laborales de la subcontratación. 5 - 6 y 7p.

se originó la externalización es que se debió al aumento de diversos factores y motivaciones que fueron apareciendo en el plano laboral. Dentro de los factores que encontramos está el cambio del modelo técnico-productivo (de la producción estandarizada a una más flexible); el cambio en la organización económica de las empresas (que las prestaciones de las empresas pasaran a ser de terceros especializados); la desregularización en la relación en el trabajo (búsqueda de abaratar los costos); y, por último, la desarticulación de la posibilidad de crear sindicatos. Estos factores que llevaron a que la externalización a posicionarse, han traído consigo cambios no tan favorables para las personas.

Ahora bien lo que exactamente se subcontrata es la producción y/o el trabajo.

En definitiva la externalización produce un adelgazamiento en la estructura de la empresa y por otro lado genera un cambio en la estructura laboral de esta.

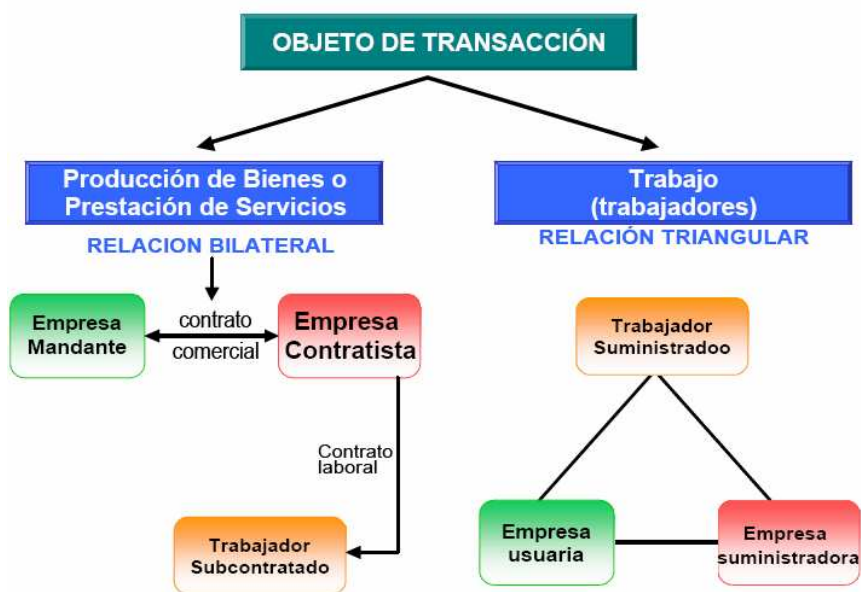
Se entiende por subcontratación de bienes y/o servicios “a la situación en que una empresa, dueña de una obra o faena, contrata a otra empresa, denominada *contratista*, mediante un contrato civil o comercial, para que ejecute a su cuenta y con sus propios trabajadores, un determinado trabajo o servicio, pudiendo esta última a sus turnos, contratar a otra empresa, denominada subcontratista para que lleve a cabo el trabajo o servicio requerido.” En cambio, por suministro de trabajadores se entiende “en que una empresa, cuyo giro corresponde al suministro de trabajadores, pone a disposición de otra empresa (...) los servicios laborales de sus empleados, reteniendo para sí la calidad formal de empleador”.³⁵

En el esquema 1 se presenta la relación que se explicaba sobre la Subcontratación de Bienes y/o Servicios, en donde la relación es a través de dos contratos, una relación bilateral en que cada parte esta protegida y regulada por otra³⁶.

³⁵CORPORACIÓN TIEMPO 2000. 2006. Subcontratación y Derechos Laborales: Aclaraciones conceptuales a la hora de legislar. [en línea]< www.asuntospublicos.org. >[consulta: 9 Enero 2006].

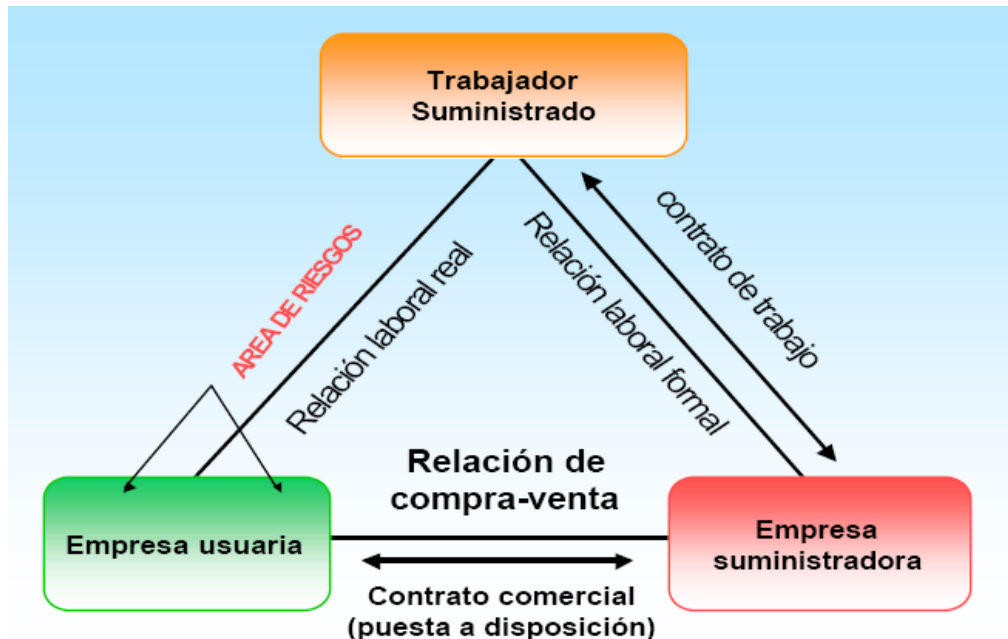
³⁶ op.cit. Los riesgos laborales de la subcontratación. 12p.

Esquema 1.- Relaciones y contratos en la prestación de servicio



En cambio en el esquema 2³⁷ se muestra la relación en la Subcontratación de Suministro de Personas:

Esquema 2.- Relaciones y contratos en el suministro de personal



En esta relación triangular que existe se muestra claramente la zona de riesgo, que no está protegida de ninguna forma y es donde se lleva a cabo el trabajo y la real relación.

En Chile la subcontratación laboral está regulada en la legislación laboral, pero el suministro es un fenómeno que sólo en estos últimos años ha estado en la palestra y es, justamente, la regulación de este régimen el que se está cuestionando más que su forma de operar.

Entre la subcontratación de bienes y/o servicios y el suministro de personas hay diferencias que a continuación se mencionarán para un mayor entendimiento de estos fenómenos. En la primera, el contrato que se establece entre las partes es de índole comercial o civil entre ambas empresas, la que subcontrata y la que contrata; en cambio, en el suministro la relación que se establece entre la empresa usuaria y la suministradora es la provisión de los trabajadores.

Una segunda diferencia desde el plano jurídico es que mientras la primera está establecida en el Código del Trabajo el suministro no lo está. Y por último está el mando de cada cual, en la primera el mando es ejercido

³⁷ op.cit. Los riesgos laborales de la subcontratación. 12p.

por la empresa contratista, en cambio en el suministro el poder lo tiene la empresa usuaria del suministro.

En síntesis, los problemas de ambos tipos de subcontratación son distintos, ya que en la subcontratación de bienes y/o servicios los problemas son el cumplimiento efectivo de lo que se establece en la Ley, mientras que en el suministro es aún más grave ya que no se sabe, o mejor dicho no se establece bien, quién es realmente el empleador y la empresa usuaria que debiera responsabilizarse no se hace cargo de los trabajadores. Por esta misma razón, las personas que se encuentran bajo esta segunda modalidad carecen de protección como la seguridad laboral, no tienen seguros que los protejan ante cualquier peligro o riesgo, entre otras carencias que presentan³⁸.

De acuerdo a esto es que el estudio pretende investigar unas de las áreas que se ve más afectada por este tipo de modalidad, es decir el área de la comunicación, específicamente en los periodistas, ya que es una de las carreras en que se ha presentado este tipo de modalidad, para llevar a cabo su realización profesional.

Sin embargo, la subcontratación ha tomado un vuelco durante el año 2007, como se plantea anteriormente, ya que pone en vigencia la Ley de subcontratación la cual tiene como fin terminar con los abusos que se cometen actualmente con un millón y medio, aproximadamente, de chilenos que viven bajo la subcontratación. En pocas palabras, lo que busca la ley es que se respeten los derechos laborales y poder tener un trabajo digno.

En la Ley se ha definido la subcontratación como “es trabajo en régimen de subcontratación, aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista cuando este, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural y jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas...”³⁹. Además de esta definición que ayudará a identificar a quienes están bajo esta modalidad, las empresas están sujetas a cumplir con las obligaciones provisionales, por lo que deben dar cuenta al trabajador del cumplimiento de estas obligaciones laborales y provisionales, de ocurrir lo contrario serán sancionadas de acuerdo lo que estipula la Ley. Pero debido a lo reciente de su aprobación y vigencia todavía las personas presentan las condiciones desfavorables que trae este tipo de relación laboral.

Debido a esto, las condiciones en las que trabajan estas personas hacen que se encuentren con empleos precarios y carentes de seguridad social. Al hablar de precariedad se referirá para este estudio “a todas las formas de inseguridad, no garantía y flexibilidad, desde el empleo ilegal,

³⁸ Es importante destacar que la nueva Ley intenta apalea los riesgos de este tipo de subcontratación, pero como recién entra en vigencia se continuara con lo establecido anteriormente.

³⁹ CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2006. Biblioteca del congreso nacional, Ley 20.123: Subcontratación y Servicios Transitorios. 16 de octubre de 2006.

estacional y temporal”⁴⁰. La precariedad que presenta el empleo se refleja en la baja calidad de este, o sea, donde el trabajador está indefenso en lo que respecta a la legislación laboral y la seguridad social.

Es importante destacar que la Precarización se plasma de tres formas⁴¹:

- Los empleos sin escritura de contrato
- Sin cotización previsional y de salud
- Salarios bajo el mínimo legal y exceso de jornada de trabajo.

Es precisamente en estas dos últimas formas donde se encuentran las personas que trabajan subcontratadas, ya que carecen de previsión y los salarios muchas veces son insuficientes para vivir por lo que deben trabajar más horas de las establecidas legalmente. Ahora con respecto a la seguridad social, partiremos diciéndola como “ la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedades, maternidad, accidentes del trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; ya también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”⁴², y es precisamente de esta seguridad que se plantea la que carecen los subcontratados, porque debido a los riesgos a que se ven enfrentados es imposible que puedan optar a asistencias médicas si es que las necesitan y mucho menos pueden optar a una jubilación digna. Con respecto a esta última, la jubilación, “*es un derecho construido a partir del trabajo*” como plantea Robert Castel. Esta consiste en la seguridad que el trabajador dispone luego de haber cumplido con sus años laborales permitidos o por motivos de salud interrumpidos, pero esto muchas veces no es posible llevarse a cabo, más en este tipo de trabajo, ya que las personas no logran reunir los fondos necesarios para tener una buena jubilación y muchas veces están mas vulnerables que cuando trabajaban. Y así volvemos a la precariedad en la que viven las personas ya sea por el trabajo mismo o por el salario de este, el cual llega a ser insuficiente para vivir. Esto no sólo afecta el ámbito laboral de la persona sino también los demás ámbitos de la vida diaria. Como señala Castel⁴³, cuando es inestable el trabajo, y a esto nos referiremos al salario o la condición de este, no solo afecta al individuo sólo sino también a su núcleo familiar llegando a influir en su estructura comunitaria o de sociabilización.

⁴⁰ LOPEZ PETTIT. 2006. [en línea]<<http://www.moviments.net/mayday/?q=node/34>> [consulta: 12 Abril 2006].

⁴¹ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. 2002. Temas Laborales: precarización del empleo: ¿un mal moderno?. N° 5. Santiago, Chile. Departamento de Estudios, 1p.

⁴² OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2006. [en línea]<http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/pdf/doc_180/par te_3.pdf> [consulta: 15 Abril de 2006].

⁴³ CASTEL ROBERT, La metamorfosis de la cuestión social- una crónica del salario. Paidós. 496p.

Periodistas: sujeto de investigación

Esta profesión propiamente tal se ha convertido en una de las más versátiles que hay en el mercado actualmente, pues ocupa una variedad infinitas de cargos ya sea en instituciones públicas como privadas además de los medios de comunicación.

El periodismo nace a raíz del alcance que tuvo el intercambio de la información, la cual tuvo niveles tanto en lo general como en lo local. Es por esa razón que fue necesaria la inserción de personas que se dedicaran al trabajo en la prensa, con el objetivo de trabajar en base a la información que había.

Sin embargo la documentación que hay sobre esta profesión demuestra que no es una profesión que tenga orígenes claramente definidos, ya que desde el principio no estaba claro quién era o no un periodista y además existían diversas definiciones, desde las más generales hasta las más específicas, lo que hacía aun más difícil identificarse como periodista.

Como a modo de ejemplo, a fines del siglo XIX un periodista era considerado como cualquier persona que escribiera en los periódicos y por ende muchas veces se confundía y/o relacionaba con el trabajo de los escritores propiamente tal. Solo a fines del siglo XX se comenzó a visualizar una definición que los identificara un poco más, gracias a la ayuda de factores técnicos, jurídicos y políticos. Un reflejo de ello fueron las leyes que se crearon con el fin de establecer una identidad del periodista y la profesión.

Como definición se mencionará la que dio Marisa Aguirre⁴⁴ al referirse a la profesión como: "La profesión periodista contribuye a la satisfacción de un derecho, es un acto de justicia, y dejarlo al nivel de un oficio o un hobby es netamente un error legal y social (...) La profesión del periodista se da ahora precisamente porque la sociedad lo considera necesario".⁴⁵ Esta definición da cuenta de la importancia que tiene la profesión del periodista y se relaciona directamente con lo que se mencionaba en párrafos anteriores al hablar de que la profesión daba cuenta de la información que se daba en la sociedad y con el intercambio de información que se da constantemente de un lugar a otro.

En el caso de Chile, la profesión también sufría de la carencia de identidad, incluso las características que se señalaban para alguien que se desempeñaba como tal no eran completamente diferenciadoras de otras profesiones. Los primeros reconocimientos era tener más de 20 años de edad, no haber sido condenado nunca, haberse desempeñado como periodista por no menos tres años en alguna empresa de ese mismo rubro; pero esta concepción no ayudaba a identificar y crear una verdadera

⁴⁴ Académica peruana. uno de sus libros se titula: El deber de la formación en el informador. 1988.

⁴⁵ GUTIÉRREZ A. FERNANDO. 2003. Mercado Laboral para periodistas en Concepción: informa 1998- 2002. Concepción, Chile. Universidad Católica de Santísima Concepción, Escuela de periodismo.

identidad del profesional periodista. Es por la misma razón que se modificaron aspectos de estas consideraciones quedando establecido en 1956 que “son periodistas para efectos de la Ley, las personas que figuren inscritas en los Registros del Colegio de Periodistas de Chile”⁴⁶

Como se mencionó anteriormente, la profesión no fue considerada como tal lo que llevó a que cualquier persona que trabajara en un medio de comunicación se reconociera como periodista, esto generó además que personas que no tenían estudios se desempeñaran bajo esta actividad. Y esto ha tenido consecuencias como que en medios de comunicación haya personas que carecen de capacidades intelectuales necesarias par la labor informativa, lo cual no sólo hace que la información sea de menor calidad sino también produce que se desvalorice la profesión.

Al referirse a la desvalorización no sólo es conveniente señalar la precariedad de la entrega de la información sino que además se empieza a reflejar en una baja de los sueldos que se entregan. Como a modo de ejemplo, en la Universidad Diego Portales se realizó un estudio en donde un 32% de los profesionales sentían que sus remuneraciones eran más bajas en comparación con el resto de las profesiones.

Pero el que sientan que sus sueldos son bajos no sólo los afecta en la medida que su trabajo no es calificado como debiera ser sino que además los hace buscar otras vías de remuneración, o sea tienden a buscar otros trabajos que les permita vivir dignamente, principalmente en actividades de relaciones públicas y de índole académico.

“Existe conocimiento sólido de que un 80% de los egresados profesionales recién recibidos perciben rentas que oscilan entre 150 mil pesos, sino tanto menos, y los 200 mil pesos en que el desempeño de una actividad de alta responsabilidad social y fuertes exigencias de dedicación”⁴⁷, esto refleja en palabras la realidad de los profesionales periodistas.

Sin embargo, el problema de la desvalorización no sólo pasa por la baja remuneración o quien es o no periodista sino que también sucede por el desarrollo de las nuevas tecnologías computacionales, que se ha convertido como un elemento más a considerar, portando una fuente de competencia entre los profesionales que están dentro de el y quienes no lo están.

A la desvalorización de la profesión también se suma la complejidad del mercado laboral y el aumento de la oferta de periodistas titulados, esto a raíz de la apertura de nuevas universidades e instituciones que imparten la carrera.

Entre las ofertas laborales que tienen los periodistas es importante mencionar los medios de comunicación masivos como son: periódicos, canales de televisión, radios, y en este último tiempo Internet, así como las ya mencionadas área académica y las relaciones públicas.

En conclusión, cada vez son más las personas que estudian y se desempeñan como periodistas, siendo más la oferta que la demanda de esta profesión, por lo mismo obliga a que estos profesionales busquen más de

⁴⁶ op.cit, Mercado Laboral para periodistas en Concepción: informa 1998- 2002. 19p.

⁴⁷ op.cit. Mercado Laboral para periodistas en Concepción: informa 1998- 2002. 23p.

una vía para desempeñarse ya que con sólo una no es suficiente para su seguridad y estabilidad tanto económica como personal.

La verdad es que entre los bajos sueldos, los horarios excesivos, las múltiples funciones, el aumento de la oferta y la poca demanda, el avance tecnológico, entre otros, la profesión ha ido con el tiempo perdiendo la fuerza que en un principio pudo tener y es por esta razón que es conveniente fijarse en la relación que existe entre esta profesión y la subcontratación. Los periodistas son los profesionales que están más cercanos a este tipo de modalidad de trabajo por el mismo motivo de que deben cumplir más de una función para poder tener un salario que les permita vivir⁴⁸.

⁴⁸ op.cit. Mercado Laboral para periodistas en Concepción: informa 1998- 2002. 33p.

CAPITULO IV:

ESTRATEGIA METODOLOGICA

CAPITULO IV: ESTRATEGIA METODOLOGICA

El paradigma⁴⁹ que sustentará la investigación es el Interpretativo, este permitirá que en la investigación se pueda interpretar los efectos que tiene la subcontratación en la vida de los periodistas, como también permitirá estudiar la realidad desde la particularidad del fenómeno más que desde la generalidad.

El investigador desde el paradigma Interpretativo interpretará lo que los sujetos quieren decir y también verá la realidad desde su totalidad y con una visión subjetiva desde las propias personas que la viven⁵⁰.

Esta investigación tiene como metodología a utilizar la Cualitativa, la cual se encuentra inmersa en el paradigma Interpretativo, puesto que esta busca conocer la realidad desde los propios sujetos, es decir, consigue captar el significado que cada individuo le da al fenómeno social que lo rodea y afecta⁵¹.

Esta investigación tendrá un tipo de estudio Descriptivo. Estos tipos de estudios se centran en describir lo que los sujetos de investigación quieren decir, o sea, son las palabras escritas o no escritas de la gente que se interpretan. Además, se caracterizan por tener un mínimo de interpretación y conceptualización y están redactadas de modo tal que permite a los lectores extraer las conclusiones e información necesaria a partir de los datos obtenidos.⁵² Otro motivo para usar este tipo de estudio es porque éste se acerca a la realidad y por medio de los documentos describe el fenómeno tal y como sucede.

El diseño muestral de la investigación será de tipo Intencional, ya que la propia investigadora deliberará qué tipo de sujetos o población serán tomados para la investigación. Como señala Ruiz, "es aquel en el que los sujetos de la muestra no son elegidos siguiendo las leyes al azar, sino de alguna forma intencional"⁵³ y como Ruiz señala, hay dos formas de muestreo intencional: Muestreo Opinático y Muestreo Teórico. La investigación se guiará por el primer tipo de muestreo, ya que este "selecciona los informantes que han de componer la muestra siguiendo un criterio personal..."⁵⁴ y justamente de esta forma es que la investigadora eligió sus

⁴⁹ Cuando Kuhn habla de paradigma, apunta un núcleo central de definiciones y reglas al interior de una disciplina, a través del cual se configuran no sólo el objeto de análisis, sino también las preguntas pertinentes y las formas aceptadas de responder a ellas. Véase en: ECHEVERRIA Rafael. 1993. El búho de Minerva. 2ª edición. DOLMEN. Cáp. XV. 208p.

⁵⁰ op.cit. El búho de Minerva. 208p.

⁵¹ op.cit. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. 152p.

⁵² TAYLOR S.J. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. editorial Piados. Cáp. 6: El trabajo con los datos; análisis de los datos en la investigación cualitativa. 152-153p.

⁵³ RUIZ JOSÉ. 2003. Metodología de la investigación cualitativa. 3ª edición. España. Universidad de Deusto. 64p.

⁵⁴ op.cit Metodología de la investigación cualitativa. 64p.

sujetos de investigación, es decir, a través del portero que se conocía a priori se llegó a los demás sujetos a investigar⁵⁵, por lo tanto el contacto fue más fácil y directo.

Universo y muestra

El universo del estudio se compone básicamente de periodistas de la Región Metropolitana subcontratados, los que deberán presentar las siguientes características:

- ❖ Edad – Adultos Jóvenes.
- ❖ Trabajar en la Región Metropolitana
- ❖ Estar bajo el régimen de subcontratación
- ❖ Estar en medios de comunicación escrito y electrónicos
- ❖ Medios de comunicación masivos
- ❖ Ambos sexos

Como se mencionó anteriormente, en el enfoque metodológico y tipo de estudio, los periodistas no serán elegidos al azar, sino que la propia investigadora los seleccionará de acuerdo a las características ya señaladas y el tiempo que permita describir el estudio y logre el objetivo central.

Con respecto a las características que estos deben reunir son elegidas básicamente porque son las personas que están en la mitad del camino recorrido para su jubilación, es decir, no son personas que estén comenzando a trabajar ni tampoco están en la fase de término para así jubilar. Son los llamados adultos jóvenes, quienes tienen una madurez y sentido de las cosas más avanzados que a los 20 años pero no tan profundo que a los 45 años.

Producción de información

Para la producción de información se utilizará la Entrevista Abierta ya que con ella se conseguirá tener una conversación entre investigadora y el sujeto a investigar. Como lo señala Ruiz “la conversación se desarrolla entre entrevistador-entrevistado únicamente, pero ello no impide que el entrevistador, sobre el mismo tema, repita su entrevista con *otro* sujeto”⁵⁶. La entrevista permite un diálogo coloquial, la cual permite que el entrevistado se sienta como con las preguntas, la idea es formar un ambiente en que la persona pueda expresar libremente lo que piensa y siente para así llegar al objetivo central de responder a la pregunta que se le está haciendo.

⁵⁵ También se conoce como técnica bola de nieve, en pocas palabras es la técnica en la cual el investigador elige a los sujetos a investigar según las características que el mismo ha determinado. SILVA NEGRETE RAMÓN. 2000-2001. Cátedra Métodos de la investigación. Apuntes de clases. [en línea]<<http://biblioteca.idict.villaclara.cu/UserFiles/File/METODOLOGIA%20DE%20INVESTIGACION/METODOS%20CUALITATIVOS%20DE%20INVESTIGACION.doc>> [consulta: 5 julio de 2007].

⁵⁶ op.cit. Metodología de la investigación cualitativa. 168p.

En este tipo de entrevistas el investigador ya posee un par de preguntas preestablecidas las cuales las va intercalando de manera natural con otras preguntas que surgen en el momento, esto a raíz de la conversación que se va generando. También hay entrevistas abiertas que permite al investigador indagar más en la vida y sentimientos de las personas a estudiar.

Análisis de la información

Como señala García Ferrando, el análisis de los datos “es una técnica de los datos que consiste en el análisis de la realidad social a través de la observación, esta combina intrincadamente la observación y el análisis documental”⁵⁷.

Esta investigación utilizará como análisis el de Contenido⁵⁸, porque estudiará los datos que se producirán a través del instrumento de investigación y, además, facilitará la interpretación del discurso que las personas den sobre lo que se quiere investigar. Este tipo de análisis se utiliza para estudios que tienen análisis de documentos, notas de campos, entrevistas grupales, entre otros.

Además para una mejor comprensión del resultado de los datos se utilizará una Matriz de Análisis⁵⁹, la que resumirá a través de Manifiesto (lo que aparece) y el Latente (lo que subyace o lo que se puede leer entre líneas) lo que las personas quieren decir a través de su discurso. Esta matriz permite analizar lo que el sujeto dijo directamente, como lo que quiso decir para así llegar a una mejor producción de la información que se requiere para conocer los consecuencias del fenómeno.

En el análisis de los datos es necesario validar sus resultados, para mostrar si estos son los esperados en la investigación, es decir si son acordes a lo que se pretende estudiar y una de estas maneras de validarlos es a través de la credibilidad y comprobabilidad⁶⁰. Para esta investigación se utilizará de la segunda forma de validación, la cual será a través de los profesores de la investigación, específicamente del profesor guía del estudio.

⁵⁷ GARCÍA FERRANDO Manuel. El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación. 2º edición. editorial ALIANZA. 461p.

⁵⁸ Según Krippenforff (1980), el análisis de contenido es una técnica de investigación, que se utiliza para hacer inferencias reproducibles y validas de los datos al contexto de los mismos”. op.cit. El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación. 462p.

⁵⁹ PEREZ GLORIA. cita a Berelson (1952:18). 1998. Investigación cualitativa. Retos e Interrogantes. 2ª edición. España. editorial La Muralla. 135p.

CAPITULO V:

ANÁLISIS DE LA INFORMACION

⁶⁰ op.cit. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. 156 y 171p.

CAPITULO V: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Luego de realizar el trabajo de campo que permitió recopilar la información necesaria para la investigación, se da paso a la etapa de análisis de esta, en la cual se interpretarán los ejes temáticos por medio de las entrevistas realizadas.

Antes del análisis propiamente tal, se presentará los entrevistados para esta investigación.

Periodistas de la Región Metropolitana, trabajan en medios de comunicación masivo, específicamente medios escritos. Los entrevistados fluctúan entre los 25 y 35 años de edad, la mayoría vive con su núcleo familiar y egresaron de Universidades estatales y otros de universidades privadas. Es importante destacar que los nombres son ficticios para no dar a conocer a los entrevistados y así proteger su identidad.

Jenny Cespedes (J.C), 34 años, trabaja en la revista SQP y VTR principalmente.

Franco Pérez (F.P) , 26 años, trabaja en TERRA.

Alicia Bustamante, 31 años (A.B), trabaja en la revista Televito, portal de VRT y la revista de TERRA.

Ana Cubillos (A.M), 33 años, trabaja en TERRA y portal musical de VRT.

A continuación se presenta el análisis sobre la situación de los periodistas de la Región Metropolitana que trabajan bajo la modalidad de Subcontratación, según las temáticas y subtemáticas que la investigación ocupó para el análisis.

1.- Estado / Situación Laboral

La investigadora entenderá por este, como el contexto en que se desenvuelve la persona específicamente en el contexto laboral o de trabajo. De esta temática se analizará subejos como la comprensión de los sujetos hacia el trabajo que realizan y sobre su contrato propiamente tal, también se abarcará la existencia o no de contrato de trabajo, los horarios, entre otros que permitirá tener una visión sobre la situación propiamente tal de las personas que se entrevistaron.

Al ver que conceptualización tienen estas personas sobre el trabajo que realizan se llevo a una de las divisiones del trabajo bajo subcontratación, es decir el contrato bajo la modalidad de la subcontratación específicamente la “Prestación de servicios”, la que se refiere “a la situación en que una empresa, dueña de una obra o faena, contrata a otra empresa, denominada contratista, mediante un contrato civil comercial, para que ejecute a su cuenta y con sus propios trabajadores un determinado trabajo o servicio, pudiendo esta última a sus turnos, contratar otra empresa, denominada subcontratista para que lleve a cabo el trabajo o servicio requerido⁶¹”. Es importante destacar que las propias personas señalaron que

⁶¹ op.cit. Los riesgos laborales de la subcontratación. 12p.

poseen este tipo de empleo, inclusive algunas de ellas mostraron a la investigadora sus contratos de trabajo en donde salía especificado que era de prestación de servicio. El entendimiento general sobre el tipo de contratación que tienen es que, de cierta forma, es un contrato ya que está escrito y establecido en el Código del Trabajo pero a la vez no presenta los beneficios de un contrato típico, ya que carece de seguridad en lo que respecta a salud y previsión.

Esto se ve reflejado en los discursos que dieron las personas sobre su forma de contratación y que se muestran a continuación:

“ósea contrato mula ...que no existe(...)no es un contrato es un (...) como se llama??(...) ósea dice contrato de prestación de servicios... prestai igual los servicios,pero no contai con todo lo que es si te enfermai ·\$%%\$&, como que depende de la buena onda de tu jefe, obviamente no hay imposiciones no tenis isapre, cachai!” (J.C)

“es de prestación de servicios, dice muchas cosas pero a final te termina diciendo que no es contrato, en el fondo dice que tu te tienes que pagar todo lo que es los gastos extras que signifique ellos te pagan solo lo que tiene que ver con el contenido” (A.B)

A partir del discurso de las personas se ve la falta de seguridad que posee el contrato de prestación de servicio y, a la vez, se refleja la desconfianza que produce en los trabajadores ya que en el momento que estos enfrenten una enfermedad o accidente causado por el trabajo que realizan, son ellos mismos los que deberán costear y afrontar los efectos de esta, siendo que en contrato típico es la Ley del Trabajo por medio del Seguro de Accidentes Laborales, quien afronta esa situación, de forma de ayudar al trabajador y entregándoles una seguridad y respaldo.

Por otra parte, al ver si existe contrato de trabajo y si la persona trabaja como periodista y a la vez que grado de dependencia tiene sus trabajos para su vida, se observa que cada una de estas esta entrelazadas unas con otras. Esto de la siguiente manera: el periodista, al poseer un trabajo en donde presta sus servicios y este no le entrega la seguridad necesaria para trabajar y desarrollarse, se ve enfrentado a buscar otras formas de obtener ingresos, ya que un solo trabajo no proporciona los recursos económicos necesarios para vivir día a día. Por esta razón, prestan sus servicios pero sin un contrato de por medio y, en resumen, trabajan en más de un lugar, ya que de esta forma generan ingresos que les permita vivir.

“Televito que es un portal web y una revista impresa que es de cine y televisión ; en la revista punto net que es la revista impresa de Terra y en el portal VRT en la sección cine”(A.B)

“en el portal de música de VTR y en la revista punto net la revista de terra, entre otros trabajos mas chicos.”(A.C)

“como periodista a parte del trabajo de ayudarlo a mi papá”(F.P)

La existencia de más de un trabajo no sólo dentro de su área sino en otras que les permite ganar un poco más de dinero para desenvolverse, como son los trabajos administrativos o de relacionadores públicos entre otros, genera una cierta dependencia ya que son necesarios para su desarrollo personal y profesional, mientras que con un solo trabajo no logran satisfacer sus necesidades individuales ni sociales, esto también ocurre porque un solo trabajo no logra tener el mínimo legal de remuneración en algunos casos por eso a través de mas de un trabajo llegan a este mini y a más.

“si bien los pitutos ahora no me significan mucho si los dos trabajos que tengo actualmente... y por eso cuando ya no tenga uno me será mas difícil porque no me alcanza con uno solo trabajo... imposible, cachai” (J.C)

“cuento ojala trabajar en otro lado a parte de estas y ahora estoy buscando otros trabajos.para tener otra entrada mas estable”(A.C)

Con respecto a los horarios que cada uno posee, depende exclusivamente de las actividades y prioridades que tiene cada periodista, los cuales muchas veces se ven influidos por su vida diaria o por los sucesos que vana afrontando.

Para entender como se define el horario de trabajo nos referiremos al tiempo en que la persona realiza su actividad laboral, estos pueden ser horarios flexibles o fijos, estos son establecidos de acuerdo a la actividad que se desempeñe. En el caso de los periodistas muchas veces son horarios flexibles más en las personas que trabajan prestando sus servicios y en varios trabajos a la vez.

“... después de que mi papá murió me di cuenta que él me hablaba y que yo le decía no tenia tiempo la cuestión y después me di cuenta que debía compartir con mi familia y hacerme un horario yo ahora trabajo de las 8 de la mañana hasta las 6 de la tarde y si me queda pega hasta el otro día y si me llama alguien y le digo después te lo envió ya no me hago ataos como antes que sufría con lo que tenia que hacer y con lo que no terminaba, no ahora no me he amoldado y trabajo más rápido porque me centro en lo que debo terminar primero y así.”(A.B)

“mis horarios son medios desordenados, trabajo a demanda de pega, yo trabajo en mi casa, además yo estoy en otros proyectos ahora que me significan tiempo por lo tanto tengo que variar mis horarios pero ahora me empece a ordenar con mis horarios, pero principalmente trabajo los fines de semana principalmente el domingo porque tengo que subir la pagina”(A.C)

A través de los discursos de las personas se ve reflejado que este tipo de actividad y de trabajo que ellos poseen muchas veces no les permite compartir con sus familias. Además, como ellos fijan sus horarios se desorganizan, se levantan a cierta hora y se acuestan tarde o trabajan en fines de semana en los cuales podrían descansar.

Por el contrario también hay personas que le conviene esta flexibilidad ya que no solo les permite adecuarse a sus tiempos y a los intereses de cada uno, como por ejemplo pueden destinar tiempo a estudios, otros trabajos, entre otras actividades.

En resumen la flexibilidad del horario es relativa a cada persona y a los intereses que esta tenga, para algunos es factible y para otros no lo es. En general a los entrevistados este horario es favorable en algunas actividades laborales pero para otras no lo es como son en las actividades familiares y a nivel personal.

Pero no solo los horarios influyen en la vida y el trabajo de estas personas, la remuneración es un indicador importante al momento de trabajar, ya que esta no solo aporta beneficios monetarios sino aporta protección en los diversos ámbitos de la vida cotidiana de los periodistas.

Con respecto a la remuneración se entiende por esta como "los sueldos, salarios y prestaciones que se pagan a los trabajadores"⁶². Como dice en la definición por el trabajo que realizan las personas reciben un monto, cada actividad posee un monto designado el que también depende del horario que destinen para esta. La remuneración o sueldo es lo que las personas reciben por su trabajo realizado y/o establecido.

"como periodista no más de \$150.000 mil pesos mensualmente bueno ahí en la empresa (otro trabajo) gano bien y por eso deje de hacer las cosas que me reportaran beneficios económicos como periodista y que quede con las cosas que me aportan profesionalmente para estar en vigencia como periodista, me cachai y sumado todo saco como \$600.000 mil pesos"(F.P)

"son como... super poco.. variable.. son vtr 200 mil pesos y punto net es variable por los reportajes y eso es mas o menos por notas son 10 lucas a 40 lucas osea son como 240 lucas"(A.C)

Estos dos discursos permiten observar la diferencia que presentan las personas cuando trabajan como periodistas propiamente tal y cuando trabajan en otras actividades alejadas a la profesión. En el primer caso de la entrevista, la persona recibe un sueldo sobre los 500 mil pesos pero porque se desempeña como administrativo en una empresa y no como periodista, mientras que en el segundo discurso la persona está más debajo de los 500 mil pesos y se desenvuelve prácticamente en su profesión periodista. Es sabido que la profesión del periodismo no genera gran remuneración, pero al

⁶² OBSERVATORIO LABORAL. 2007.

[en línea]<www.observatoriolaboral.gob.mx/opservicios2.asp> [consulta: 15 julio de 2007]

constatarlo en los discursos de las propias personas se ve con más claridad la precariedad de la que se habla en esta profesión, más si se trabaja dentro de esta modalidad de subcontratación que presenta falta de seguridad para los trabajadores. A simple vista, se observa que el sueldo que reciben muchas veces sólo alcanza para pagar sus deudas, dejando de lado destinar para actividades recreativas o personales.

2.- Alcance del trabajo

Esta temática que se refiere más que nada a la importancia o influencia que tiene la profesión de periodista bajo la subcontratación y la influencia en las personas que realizan este tipo de trabajo bajo este tipo de contratación.

Cada trabajo que la persona realiza tiene una importancia de diferente índole, puede ser una importancia personal, monetaria o en lo que respecta a su profesión directamente. Hacer esta distinción es importante porque en las entrevistas fueron este tipo de alcances los que se expresaron directa o indirectamente.

“la importancia puede ser para muchas cosas, por lucas, por seguridad porque me gusta más, cachai y en ese sentido por seguridad y por lucas es mucho mas, te reporta mucho mas el de VTR porque trabajai un par de horas el fin de semana y gano 100 lucas mas que acá (SQP) trabajando de lunes a viernes cien veces mas”,(J.C)

“en la parte económica VTR y punto net , porque punto net tengo un sueldo base y cuando hago entrevistas a partes me las pagan y eso aumenta mi sueldo base en el fondo”(A.B)... “en cuanto en realización personal televisito de todas maneras porque es mi empresa se podría decir, es mi invento yo lo cree entonces es como un hijo en el fondo, cachai es un proyecto que nació del no poder trabajar en lo que me gusta a mi que es el cine”

“y además yo hago música ahí y la música es algo que me gusta y que yo siempre quise hacer entonces sle pongo mas empeño por lo mismo po”(A.C)

La importancia que radica en un trabajo depende de cada persona, para algunas puede ser que el trabajo sea importante a nivel profesional, ya que satisface los intereses intelectuales y de la profesión que tiene la persona y a otras en el plano económico o personal, la significancia que tiene el trabajo es relativo dependiendo de cada individuo. En las entrevistas para este estudio la importancia económica fue la que resaltó, más que cualquier otro tipo de importancia, ya que en los tiempos de ahora la remuneración es uno de los medios más importante que tiene la persona para satisfacer sus necesidades y también para lograr lo que quiere, es decir si la persona quiere seguir estudiando el aspecto económico es una medio imprescindible para la realización de esta.

Es así como también cada trabajo o actividad tiene una influencia en la persona, sea esta negativa o positiva. Esta influencia se ve originada tanto por los medios externos como internos del trabajo.

En este caso, el trabajo como periodista tiene ventajas que para los entrevistados son de importancia y que en cierta medida favorecen a sus intereses y/o proyecciones personales y profesionales.

“es que son beneficios, como dije antes son beneficios que se cruzan, son beneficios en términos económicos distintos pero también en términos profesionales y personales distintos. VTR sus beneficios son claramente económicos yo allá no veo otros beneficios porque no estoy creciendo como periodista no estoy haciendo una carrera, cachai, y en SQP es al revés si estoy creciendo como periodista si estoy profundizando en lo que a mi me importa que es lo que es, no se po (...) tener buenos contactos, tener buenas fuentes pa lo que sea trabajo a futuro”(J.C)

“bueno económica en VTR es que es donde recibo mas dinero... y personalmente me gusta el del portal porque esta lo que es reportear en música y además es mas libre la pega por que nadie te controla como en otras partes”(A.C)

Si bien los intereses tanto económicos como personales y profesionales se cruzan, también hay una ventaja que no muchos trabajos poseen y es que cada persona dispone de su tiempo como estima conveniente. Al tener un horario flexible ellos disponen de su tiempo y lo distribuyen de acuerdo a sus responsabilidades.

Pero también trae desventajas, como es la falta de áreas para desarrollarse como profesional. Por ejemplo, en el medio tecnológico el periodista no encuentra muchas áreas donde trabajar a menos que él mismo las cree, por ejemplo el área de la tecnología no es muy masivo por lo que varios periodistas inclusive uno de los entrevistados originó su propio proyecto en base a la tecnología, pero lo hizo porque era su interés pero no porque estuviera dado en el ambiente social y/o laboral. Esto no sólo sucede en este ámbito, también hay otros lugares donde los periodistas solo realizan trabajo administrativo, lo que carece de su rol netamente periodístico o simplemente hay lugares en que no cumple su rol sino otro, es decir de otra profesión.

Además, la profesión con este tipo de contratación no solo presenta una precarización en la salud y previsión sino que, además, produce inseguridad pues no presenta una estabilidad laboral en el tiempo. Al estar sujetos a este tipo de contratos de prestación de servicios, muchos periodistas tienen un tiempo fijo en el trabajo, que depende exclusivamente de la labor que realizan. Este tiempo muchas veces es más corto de lo que esperan, ya que se les contrata por un servicio que puede ser una nota periodística o cubrir un hecho que tiene fecha de término. En resumen, son trabajos que no poseen vinculación a largo plazo.

“desperfilamiento profesional como te decía a mi me gusta la tecnología y como que me he especializado en trabajar en eso, ósea en Chile hay pocos medios que trabajan en ello... pero tampoco hay tantos medios y tampoco son tantas las posibilidades que tenís” (F.P)... “ehhh... bueno la actual yo creo la precariedad de la que estamos hablando del trabajo del área, la mala calidad de vida, los excesos de trabajo, cachai yo creo que van por ese lado.”

“en que tu te puedes quedar sin trabajo de la noche a la mañana, si cambia el jefe o por decisión de alguien eh, se acaba el proyecto que estás haciendo o te vas o si consideran otra cosa. Lo que tiene de malo es que son inestables porque tu no tienes la seguridad de una vinculación mayor ahora yo creo que en el periodismo no hay una estabilidad de tu pega, tu siempre estás sujeto a inestabilidad. Y más con este tipo de contrato” (A.C)

3.- Perspectiva Previsional

Esta se refiere a las condiciones laborales que poseen las personas para prevenir efectos futuros, los que tienen directa relación con el momento de terminar su relación laboral y comenzar a jubilar.

Como en casos anteriores nuevamente se vuelven a unir dos subtemáticas en una, por la razón que ambas se relacionan o en algunos casos van de la mano una de otra. En este caso puntual, el desinterés que tienen las personas entrevistadas en cotizar tiene en algunos casos directa relación con el hecho que el sistema previsional les provoca desconfianza, ya sea por experiencia personal o de contactos cercanos. En los casos entrevistados, solo uno cotizaba pero a través de un trabajo anexo al de periodismo, de lo contrario estaría en la misma situación que los demás entrevistados, vale decir se encontraría sin cotización alguna por parte del trabajo como periodistas. Las cotizaciones que estos poseen es por situaciones externas, pero no por estar directamente relacionadas a labores periodísticas.

“todo el mundo me ha dicho lo mismo pero no; mira por varias razones, una porque mi papá cotizó toda la vida y nunca vio ni un p... peso, cachai, entonces yo digo pa' que voy a gastar esa plata” (A.B)

“si pero por la empresa de mi papá” (F.P)

“no le creo porque te roban la mitad po obvio, te viven robando mensualmente un pedazo de tu sueldo, cachai, que a ellos en los reportes se le multiplican por veinte mil quinientos cuarenta y más encima recibes una caga (...) que va a hacer la cuarta parte de nuestro sueldo haciendo un activo ... no le creo” (J.C)

El desinterés o el hecho de no importarles el cotizar se arraiga puesto que la experiencia que ha tenido su núcleo familiar no es favorable y, por esta razón, han tomado otras decisiones que consideran han sido más acertadas que el cotizar propiamente tal. Además, no solo ven esto como un proceso que no sirve sino además lo piensan como algo engañoso. Señalan que trabajan durante toda una vida para al final recibir ni siquiera la mitad de lo que impusieron, lo cual les genera un sentimiento de engaño y desconfianza.

Al mismo tiempo, o a raíz del desinterés y el no cotizar hay una cierta despreocupación a lo que será más adelante su estabilidad económica con respecto a cuando dejen de trabajar, ya sea por edad o por otras circunstancias. Esta despreocupación se origina ya que el trabajo no les da una estabilidad económica y sus prioridades son otras. O sea satisfacen sus necesidades más inmediatas y que para ellos son de importancia, y dentro de ellas el jubilar no es lo primero que hay que satisfacer sino todo lo contrario.

“bueno pa mi no es muy urgente, todos me dices pero como no es mucho el dinero que gano para mi son otras las prioridades por ejemplo para mi es mas prioridad es mas la isapre que potra cosa porque uno se enferma porque eso pa mi es mas urgente y las de cotizaciones se que tengo que normalizarla pero mas adelante”.(A.C)

Asimismo, consideran que la edad en la que están no es tan pronta a la preocupación de esto. Dicen que más adelante será necesario preocuparse por lo que será su jubilación, pero antes de los 40 no es de importancia.

“la verdad que es importante pero como que ya me puse como, ósea después de los 40 me pondré a pensar en eso, la verdad ahora no estoy ni ahí”(F.P)

Por otra parte, con respecto a la visión a futuro esta se refiere específicamente a lo que las personas piensan será más adelante su vida, sea esto reflejado a través de sus proyecciones personales o profesionales.

Esta perspectiva de lo que sucederá más adelante está centrada en lo que respecta a la previsión y su respaldo con respecto a esta, es decir nos centraremos específicamente en la parte de seguridad social y como estas ven que será mas adelante este tópico.

“sé po no por lo que me hayan impuesto por lo de periodista sino por la empresa de otro lado... ósea en la que estoy. Ósea hay periodistas que trabajan toda su vida y todavía no tienen para jubilar me cacahi. Ver tu futuro en base al periodismo como que no dá”(F.P)

“así como estoy con esta forma de trabajo yo creo que es como luca mensual ósea súper poco ósea además yo tengo vacíos por otras pegas que no cotizaron lo que debían y después nunca se arreglo eso y en definitiva trabaje gratis en esas pegas por así decirlo, en pocas palabras no tengo fondo pa` jubilar”.(A.C)

El trabajo como periodista no es una profesión que de una seguridad a largo plazo, por lo tanto, tampoco da un respaldo con respecto a lo que pasará más adelante con su situación que actualmente no es favorable. Como estas personas realizan más de un trabajo a la vez, ven que quizás se puede sacar algo positivo pero la profesión en si no es un apoyo que les permita proyectarse. El trabajo es tan incierto e inestable que no permite asegurar su estabilidad futura en lo que respecta a la previsión y mucho menos a la jubilación.

4.- Seguridad Social

La Seguridad Social es un “sistema de protección el cual garantiza los medios necesarios para la subsistencia básica de las personas, como también otorgue niveles de educación, cobertura en salud, condiciones favorables para el trabajo y en el ambiente laboral. Esto beneficia a la integridad de la persona en su medio social”.

Como se ha planteado anteriormente los periodistas carecen de aspectos que son fundamentales para la situación laboral de cada persona, dentro de las carencias que presentan está la seguridad social.

“no ahí todo corre por cuenta mía”(A.B)

“seguridad no hay una seguridad en lo que es seguridad social, la seguridad es que pega hecha pega pagada esa es la seguridad y que tienes una vinculación nada por ejemplo el de VTR especifica que no cubre ni previsión ni medicina ni accidentes del trabajo”(A.C)

Si bien es claro que este tipo de contratación carece de seguridad social, no deja de asombrar la vulnerabilidad en la que se encuentran estas personas ya que están en un tipo de trabajo que de por sí es inestable, pero que tampoco les otorga una mínima seguridad en caso de enfermedad o de accidente. Muchas veces son ellas mismas las que corren con los gastos que este tipo de situación generan, lo cual no deja de ser significativo, y en ocasiones muy remotas es la empresa la que, en forma voluntaria, corre con los gastos pero sólo son casos escasos a la norma.

“en Enero ponte tu yo a mi me pico una araña de rincón acá en el trabajo (...)ósea la empresa asumió, pero todo fue pagado por ellos en forma

particular porque era un accidente laboral... cachai, pero dependía absolutamente igual como de la voluntad de ellos”(J.C)

Sin embargo, la mayoría de los entrevistados son carga de alguien en los sistemas de salud y de esta forma suplen el hecho de no poseer por ellas mismas o por su trabajo algo que les de una seguridad social.

“yo soy carga de mi hermana entonces tengo Banmedica, en el fondo es como independiente y paga un porcentaje por yo ser su carga”(A.B)

“es decir yo no cotizo pero si cotizo pero por mi papá porque el me hace pasar como empleada suya y él me paga la isapre pero me la paga él”(A.C)

Como se dijo anteriormente reciben protección por de parte de terceros, que muchas veces son su familia o personas de su núcleo más directo y esto les permite y facilita el acceso a los sistemas de salud.

5.- Vida cotidiana

El concepto de vida cotidiana será definido para el análisis como lo cotidiano de la vida común y normal que tiene la persona. Si bien es difícil definir la vida cotidiana como concepto, se puede asemejar con lo que se llama rutina, estos son hechos repetidos día a día por los sujetos, quienes los realizan de la misma forma siempre. Es importante señalar que esta cotidianeidad es tomada de diferente manera por los sujetos, pues es para cada individuo diferente puesto que tiene parte de subjetividad en la vivencia de las personas y su vida⁶³. Incluye aquí desde lo más básico, como levantarse para ir a trabajar, a lo más complicado, que puede ser cómo realizan las actividades que les permiten sobrevivir.

La vida cotidiana y cómo es llevada esta a cabo por las personas esta relacionada con la remuneración que perciben los entrevistados, la cual muchas veces es justa para sobrevivir y nada más. Por esta misma razón es que cada uno de ellos ve la mejor forma de distribuirla, para poder satisfacer sus necesidades básicas y secundarias.

“ósea en mis cuentas, locomoción, vestuario, en lo que como... aunque a veces eso lo dan en el trabajo. y en ahorro (...) me doy mis gustos, pero si no tuviera los trabajos que tengo no podría mucho tu cachai”.(J.C)

⁶³ A O. Bravo y Allende. 1995. [en línea] < <http://www.inicia.es/de/cgarciam/Canales.htm> > [consulta: 17 julio de 2007].

“de la mejor forma porque es súper poca plata entonces yo = tengo deudas que pagar y hacer que la plata dure y aplazar cosas”(A.C)

Las satisfacciones secundarias y de lujos muchas veces se ven aplazadas puesto que primero deben solucionar las necesidades más inmediatas, además si no fuera por el hecho que estas personas están viviendo con su núcleo familiar sería aún más difícil poder enfrentar el día a día.

“ehhh, bueno es que básicamente soy soltero eh, todavía vivo en la casa de mis papás no tengo grandes gastos cacha”(F.P)

Además, cada acción o actividad que realiza la persona tiene un efecto, ya sea esta positivo o negativo. En este caso puntual, la acción a la que nos referimos es el trabajo como periodista y como este tiene influencia sobre la vida cotidiana de las personas.

“bueno mi proyección es seguir siendo periodista y realizar mis proyectos a parte y eso anexarlo al periodismo, y además en los lugares que estoy no hay mucha proyección por lo mismo quiero hacer otras cosas, pero igual no sé si ahora quizás mas adelante.” (A.C)

Por medio de las entrevistas se observa que las proyecciones que tienen las personas se ven truncadas por el trabajo que poseen actualmente, ya que no hay una estabilidad y además por que no hay área donde desarrollarse completamente, es decir, al no poseer buenas remuneraciones y favorables lugares de trabajo imposibilita a las personas poder hacer realidad sus proyecciones como son seguir estudiando, tener una familia o simplemente independizarse, además el horario que es flexible y que podía ayudar por el hecho de no ser fijo tampoco es un agente de ayuda para la realización de los planes que tiene cada periodistas. En poca palabras estas personas viven el día a día y se preocupan de satisfacer sus necesidades más inmediatas dejando de lado o postergando otro tipo de necesidades, encontrándose aquí las proyecciones de estudios para especializarse y el poder independizarse.

CAPITULO VI:

CONCLUSIONES

CAPITULO VI: CONCLUSIONES

Esta investigación no sólo da a observar y pensar en la situación de los subcontratados que como se registra es una de las formas más atípicas y precarias que existen dentro de las formas de trabajo que tienen las personas, sino que además nos muestra la vulnerabilidad de uno de los grupos de profesionales que trabajan bajo esta modalidad, como son los periodistas. Los cuales muchas veces se les desconocen las condiciones de trabajo en las que realizan sus labores profesionales y es justamente acá donde se dan a conocer los efectos que la subcontratación tiene en sus vidas y como esta influye en ella.

Si bien estos profesionales trabajan bajo la subcontratación, específicamente en lo que se denomina “prestación de servicios”, ellos no consideran este un contrato que les entregue o reporte seguridad alguna. Incluso no encuentran que sea un contrato serio por las obligaciones que este les demandan, lo ven muchas veces como poco serio y sin respaldo alguno, solo lo visualizan como una forma que tiene la empresa para no cumplir con sus obligaciones legales.

Si observamos los horarios que tiene estas personas, quizás no son muy alejado de otras realidades, trabajos atípicos, pero esto no significa que sea normal o que no requiera de la importancia que merece no tener tiempo para la familia o para otros proyectos que estas personas quisieran realizar y por causa de su trabajo las deben postergar o muchas veces desechar.

Podemos entender de cierta forma que deban realizar más de un trabajo, ya que sus remuneraciones no les alcanza para cubrir las necesidades que tiene como personas y también porque la profesión no es una de las que demande mas ganancia, pero lo que es incomprensible es que deban realizar diversos trabajos porque no reciben en muchos de estos un sueldo digno, es decir en muchos de los trabajos que realizan no alcanzan a recibir el mínimo establecido por la Ley. Esto último sobre de las remuneraciones no solo trae consecuencias negativas en no poder tener un vivir tranquilo sino que además imposibilita un futuro estable ya que muchas de estas personas no cotizan y mucho menos tiene posibilidad de tener una jubilación digna.

Es cierto que la remuneración no es el único factor por cual no coticen o piensen en jubilar, también hay razones familiares, de desconfianza al sistema de fondo de pensiones y una acorde a la edad de los entrevistados, adulto joven, que es el sentimiento de no tener todavía la edad de preocuparse de eso, ven su importancia pero no es el momento en que deben hacerlo sino más adelante.

La subcontratación es una realidad que hoy en día esta más palpable que antes y se va insertando poco a poco dentro de la sociedad por lo cual es importante no alejarse de ella sino entenderla para así poder tener las herramientas necesarias para prevenir las inseguridades; y una de esas herramientas es la Ley de subcontratación que entró en vigencia el presente

año. Con ella no sólo se espera una fiscalización de los cumplimientos legales sino que se espera un cambio real en la situación de las personas que trabajan bajo esta modalidad de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFIA

- ❖ CASTEL ROBERT, La metamorfosis de la cuestión social- una crónica del salario. Paidós. 496p.
- ❖ CASTRO JOSÉ. 2004. Acerca de la flexibilidad laboral y sus fuentes. Santiago, Chile. Boletín Oficial Dirección del Trabajo.
- ❖ CEDEM, centro de estudios para el desarrollo de la mujer. 2004. Empleo y condiciones de trabajo en la producción de uva de exportación en el valle de Copiapó. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. Departamento de estudios. 10p.
- ❖ CORIAT BENJAMÍN. 1997. El taller y el cronómetro: ensayo sobre el Taylorismo, el Fordismo y la producción en masa. 2ª edición. México. Siglo XXI. 36p.
- ❖ CORIAT BENJAMÍN. 1995. Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa. 2ª edición. México. Siglo XXI. 13p y 14p .
- ❖ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. 2002. Temas Laborales: precarización del empleo: ¿un mal moderno?. nº 5. Santiago, Chile. Departamento de Estudios, 1p.
- ❖ Echeverría, Magdalena. 2003. Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral. Nº 29, Santiago, Chile. 5p.
- ❖ ECHEVERRÍA. Magdalena - Solís. V – Ugarte. J- Uribe. V, El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas. 2001. cuaderno de investigación Nº 7. Santiago, Chile. Departamento de estudios de la Dirección del Trabajo.
- ❖ ECHEVERRIA MAGDALENA. 2006. Los riesgos laborales de la subcontratación. Nº 19. Santiago, Chile. Dirección del Trabajo, Departamento de estudios.
- ❖ Echeverría, Magdalena. 1997. Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo. Temas Laborales Nº 7. Santiago, Chile. Departamento de estudios de la Dirección del Trabajo.
- ❖ ECHEVERRIA Rafael. 1993. El búho de Minerva. 2ª edición. DOLMEN. Cáp. XV. 208p.

- ❖ GARCÍA FERRANDO Manuel. El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación. 2º edición. editorial ALIANZA. 461p.
- ❖ GOBIERNO DE CHILE. 2003. El entorno socioeconómico y laboral de la Región Metropolitana. Documento de trabajo nº1. Santiago, Chile. Departamento de estudios de la Dirección del Trabajo.
- ❖ GOBIERNO DE CHILE. 2005. Encuesta Laboral 2004 Relaciones de trabajo y empleo en Chile. 4ª ed. Santiago, Chile. Departamento de estudios de la Dirección del Trabajo. 7p.
- ❖ GONZÁLES MARIA. Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista. Nº 001. Venezuela. Vol. 12. 37p.
- ❖ GUTIÉRREZ A. FERNANDO. 2003. Mercado Laboral para periodistas en Concepción: informa 1998- 2002. Concepción, Chile. Universidad Católica de Santísima Concepción, Escuela de periodismo.
- ❖ Montero, Cecilia. 1997. La revolución Empresarial Chilena. Santiago, Chile. Editorial Dolmen. 310p
- ❖ PEREZ GLORIA. 1998. Investigación cualitativa. Retos e Interrogantes. 2ª edición. España. editorial La Muralla. 135p.
- ❖ Ponce Molina. Homero. 2000. Fundamentos del periodismo Socio-Laboral. Santiago, Chile. Ediciones de la Universidad Internacional SEK.
- ❖ RUIZ JOSÉ. 2003. Metodología de la investigación cualitativa. 3ª edición. España. Universidad de Deusto. 64p.
- ❖ TAYLOR S.J. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. editorial Piados. Cáp. 6: El trabajo con los datos; análisis de los datos en la investigación cualitativa. 152-153p.

Páginas de Internet:

- ❖ A O. Bravo y Allende. 1995. [en línea] < <http://www.inicia.es/de/cgarciam/Canales.htm> > [consulta: 17 julio de 2007].

- ❖ CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2006. Biblioteca del congreso nacional, Ley 20.123: Subcontratación y Servicios Transitorios. 16 de octubre de 2006.
- ❖ CORPORACIÓN TIEMPO 2000. 2006. Subcontratación y Derechos Laborales: Aclaraciones conceptuales a la hora de legislar. [en línea]<www.asuntospublicos.org. >[consulta: 9 Enero 2006].
- ❖ LOPEZ PETTIT. 2006. [en línea]<<http://www.moviments.net/mayday/?q=node/34>> [consulta: 12 Abril 2006].
- ❖ MINISTERIO DE EDUCACIÓN. 2007. Oferta Académica. . [en línea]<<http://www.educacionsuperiorchile.cl/>>[consulta: 19 de Abril de 2007].
- ❖ MIZALA A. y ROMAGUERA P. 2005. La legislación laboral y el mercado del trabajo en Chile: 1975-200. [en línea]<<http://ideas.repec.org/s/edj/ceauch.html>>[consulta: 25 de Abril de 2007].
- ❖ OBSERVATORIO LABORAL. 2007. [en línea]<www.observatoriolaboral.gob.mx/opservicios2.asp> [consulta: 15 julio de 2007]
- ❖ OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2006. [en línea]<http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/pdf/doc_180/parte_3.pdf> [consulta: 15 Abril de 2006].
- ❖ SCRIPTA NOVA. 2002. El arte es una maquina de (Des) Montaje. Fordismo-Taylorismo. [en línea]<http://www.portalplanetasedna.com.ar/revolucion_industrial.htm>[consulta: 21 Abril 2007].
- ❖ SILVA NEGRETE RAMÓN. 2000-2001. Cátedra Métodos de la investigación. Apuntes de clases.[en línea] <<http://biblioteca.idict.villaclara.cu/UserFiles/File/METODOLOGIA%20DE%20INVESTIGACION/METODOS%20CUALITATIVOS%20DE%20INVESTIGACION.doc>> [consulta: 5 julio de 2007].

MATERIAL COMPLEMENTARIO

Material Complementario

Dimensiones

❖ Matriz de Dimensiones

Dimensiones	Indicadores	Tópicos
<p>Necesidades Económicas Se refiere a las condiciones necearías que debe tener una persona para vivir. Estas necesidades se pueden satisfacer a través del trabajo y del capital.</p>	<p><u>Necesidades Básicas</u> Se refiere a las necesidades que la persona debe suplir para poder vivir tranquilamente, se refiere a las necesidades tan básicas para sobrevivir como son: Comer, vestir, entre otros. Esta satisfacción permite la realización personal.</p> <p><u>Necesidades Secundarias</u> Si bien estas no son básicas como la anterior, también son necesarias para la persona, ya que este tipo de necesidades le da estabilidad y seguridad al individuo.</p> <p><u>Necesidades de Lujo</u> Estas tienen directa relación con el esparcimiento y la inquietud de conocimientos por parte de la persona. Este tipo de necesidades permiten que la persona se desarrolle personalmente y profesionalmente.</p>	<p>Diario vivir Alimentación Vivienda Vestuario Movilización</p> <p>Endeudamiento Capacitación</p> <p>Entretenimiento Proyectos personales Proyectos profesionales.</p>
<p>Seguridad Social Será entendida como un</p>	<p><u>Previsión</u> Esta se refiere al efecto</p>	<p>Cotizantes</p>

<p>sistema de protección el cual garantice los medios necesarios para la subsistencia básica de las personas, como también otorgue niveles de educación, cobertura en Salud, condiciones favorables para el trabajo y en el ambiente laboral. Esto beneficia a la integración de la persona en su medio social.</p>	<p>de prever o también como una acción de atender a necesidades futuras. En lo que respecta socialmente esta se refiere a las condiciones laborales de las personas para prevenir efectos futuros.</p> <p><u>Jubilación</u> Es el proceso mediante el cual las personas preparan el término laboral, es decir, las personas mientras trabajan reúnen fondos para el día que dejen de trabajar, sea esto por una enfermedad o accidente, tengan un soporte económico que les sirva para la vejez o para el fin de la actividad.</p> <p><u>Salud</u> Estado de bienestar físico, mental y social de una persona</p>	<p>No cotizantes Años de cotización</p> <p>Afiliación a sistema público Afiliación a sistema privado No afiliación</p> <p>Accidentes laborales Accidentes personales Enfermedades</p>
<p>Calidad de vida en el trabajo Las situaciones que rodean al puesto de trabajo, están compuestas por determinadas circunstancias que van desde las relaciones de los trabajadores con sus compañeros de trabajo, hasta la percepción subjetiva de tales</p>	<p><u>Sistema de contratación</u> Las formas de contratación que se dan en materia laboral.</p> <p><u>Jornada Laboral</u> Regulación legal de la jornada laboral, ya sea en la distribución del tiempo como en la duración de este.</p> <p><u>Remuneración</u></p>	<p>Tipos de contratos. Duración de contratos Beneficios y restricciones</p> <p>Horarios de trabajo Horarios de descanso</p> <p>Sueldo que reciben.</p>

<p>circunstancias según el grupo de referencia con el que el trabajador se compara. (...) El conjunto de circunstancias laborales confluyen para determinar el tipo de satisfacción que necesitan las personas.⁶⁴</p>	<p>Monto que reciben las personas por el desempeño laboral, recompensar monetariamente a la persona que entrega sus servicios y/p trabajo.</p>	<p>Anticipos Incentivos</p>
--	--	---------------------------------

⁶⁴ Definición por el Ministerio del trabajo.