

Autonomía y Subordinación en el Trabajo Independiente: Representación Social de la Independencia.

*Catalina Chamorro Ríos**

“El trabajador asalariado ya no es más un simple engranaje desprovisto de iniciativa en una organización fuertemente jerarquizada. El trabajador independiente ya no es necesariamente un empresario libre de obrar como quiera. El trabajo asalariado cede el terreno a lo que se puede llamar la autonomía en la subordinación, mientras que recíprocamente el trabajo no asalariado se abre a lo que se puede llamar el vasallaje en la independencia”. (Supiot, 1999. En Gálvez: 21)

Introducción

La organización de la vida económica basada en el paradigma neoliberal y en una creciente globalización de los mercados, ha significado una serie de cambios importantes en la estructura de nuestra sociedad. Entre ellos destaca la nueva forma de organizar el capital productivo, como un proceso que afecta no sólo a la economía sino a diversas esferas de la vida social, entre ellas la del trabajo y la significación que éste tiene para la vida de los sujetos.

La desconcentración del proceso productivo y la flexibilización laboral, como estrategias para responder con rapidez a los cambios que se producen en el mercado, hoy día repercuten internacionalmente y han generado una serie de cambios en el mundo del trabajo, tales como: inestabilidad laboral, alta movilidad entre empleos, menor protección asumida por la empresa hacia los empleados, etc.

Como consecuencia de estos cambios en la forma de organización del capital, y en función de las estrategias de flexibilización implementadas por las empresas, se han diversificado los acuerdos de trabajo y ha aumentado la heterogeneidad de las condiciones contractuales del personal con las empresas. En este contexto, han aparecido trabajos dependientes que gozan de autonomía organizativa y trabajos independientes con altos grados de subordinación, con lo que se reconfigura la clásica estructura binaria a partir de la cuál se han clasificado y normado las relaciones laborales.

En definitiva, la aparición de relaciones laborales de nuevo tipo ha generado el progresivo retroceso del empleo dependiente de carácter definido como relación laboral típica y junto con ello ha puesto en cuestión la estructura basada en las categorías de empleo dependiente e independiente, definidas según el tipo de acuerdo adoptado, el grado de subordinación o autonomía de la relación y la forma de retribución de la misma.

A partir de estas transformaciones en el mercado del trabajo, es que nos interesa indagar en los trabajos independientes del nuevo tipo, es decir, aquellos sometidos a relaciones de subordinación organizativa y/o dependencia económica; bajo el supuesto de que a partir de las relaciones que incluyen ambos elementos del binomio autonomía- subordinación se han diversificado las formas de explotación y han aparecido nuevas zonas de desprotección. Son muchas y novedosas las implicancias de estas transformaciones en el mundo del trabajo, y por cierto queda aún mucho por descubrir al respecto, por eso el presente estudio, de carácter descriptivo, pretende ser un pequeño aporte a este gran desafío.

Nuestro acercamiento a estos problemas, será a partir de las representaciones sociales que los sujetos en esta condición han ido elaborando en función de la ubicación en nuevos espacios sociales de

trabajo, ya que desde ahí podemos describir algunas de las características relativas a estos procesos y a las nuevas formas de relación entre capital y trabajo. También jugará un papel importante la reconstrucción de las trayectorias laborales de estos sujetos, ya que nos interesa rescatar la influencia que puedan estar teniendo los elementos que componen su experiencia en la configuración dicha representación.

Por lo tanto, el objetivo del presente artículo, *descubrir algunos aspectos relativos a la relación que los trabajadores independientes atípicos establecen con las empresas a las que venden su trabajo, en términos de los grados de autonomía y subordinación que en esta se da, y conocer la representación social acerca del trabajo independiente que comparten los sujetos ocupados en éste espacio social de trabajo.*

Para ello, hemos realizado tres grupos de discusión y cinco entrevistas en profundidad a trabajadores independientes de tres comunas de la Región Metropolitana - que según los resultados del Censo del año 2002, son las que mayor cantidad de trabajadores de este tipo tienen- estas son: San Ramón, La Cisterna y San Joaquín.

En el primer capítulo, describimos los antecedentes que sitúan el problema de investigación y revisamos los conceptos centrales que lo guían. Revisaremos los cimientos sobre los cuales nace el Derecho del Trabajo y el concepto de subordinación jurídica porque es aquel que hasta hoy ha sustentado en nuestro país las categorías que definen la situación en el empleo y a partir de ello la cobertura de los sistemas de protección implementados por esta disciplina; y luego el concepto de subordinación económica o explotación como el concepto central que define la condición de vulnerabilidad en el mercado del trabajo.

En el segundo capítulo, se definirán conceptos y describirán situaciones con el fin de determinar el objeto de estudio de la presente investigación. En esta línea de establece qué entenderemos por empleo atípico y subcontratación, que es la expresión donde consideramos es más fácil observar la presencia de relaciones de empleo atípico en Chile; y describiremos los criterios que han constituido la muestra del presente estudio.

En el tercer capítulo analizaremos la información recogida en función de nuestro objetivo que es indagar en la representación social del trabajo independiente de los sujetos que constituyen nuestro objeto de estudio. Definiremos previamente qué entenderemos por representación social, y describiremos los criterios a partir de los cuales se estructura el esquema de análisis de la información que presentamos a través de la definición de cuatro categorías, que son: *de la dependencia a la independencia, en busca de empleo; de la dependencia a la independencia, para consolidar un proyecto; ser independientes: para salir adelante; y trayectoria intermitente para complementar los ingresos del hogar.*

Por último, y en función del análisis, concluiremos el presente artículo refiriéndonos al problema de la autonomía y la subordinación en el trabajo para a partir de ello dar algunas sugerencias que en relación a los problemas asociados a la conjunción de ambos elementos en la figura de ciertos trabajadores independientes.

Trabajo y Subordinación.

Antecedentes

El trabajo es el rasgo esencial que distingue al hombre del resto de los seres vivos, ya que es la producción consciente de su vida material y espiritual, es decir, es el proceso a través del cual el hombre se asegura los medios de existencia y con ello la reproducción de su vida inmediata en una sociedad. Este rol del trabajo hace que sea uno de los elementos centrales en la producción de la vida social, acompañado de otro como es la reproducción del hombre mismo. A pesar de la importancia de ambos, históricamente no se les ha asignado el mismo papel en la organización de la vida social, sino que este ha ido cambiando; así, según la época, el trabajo ha sido evaluado desde su aspecto más económico o desde su aspecto más social.

Con el desarrollo del modo de producción capitalista los lazos de parentesco pierden influencia en la determinación del régimen social, y es en ese momento que el trabajo pasa a ocupar un rol central en la organización de la vida social, en la medida que es identificado como la fuente generadora de valor¹. Desde entonces, la sociedad toda comienza a organizarse en torno a esta actividad, convirtiéndose con ello no sólo en fuente de riqueza económica sino también de organización de las relaciones sociales.

Ahora bien, el modelo industrial de desarrollo es el que consolida al trabajo como fundamento del vínculo social a través de la aparición del trabajo asalariado, que es una forma histórica, específica, de organizar el proceso de producción y las relaciones sociales que lo acompañan. En este modelo, el trabajador vende su fuerza de trabajo a cambio de un salario a los dueños de los medios de producción, por medio de un acuerdo o contrato que formaliza dicho intercambio; y es en función de las características de esta relación que se define la categoría que clasifica a los asalariados como beneficiarios del sistema de protección laboral. Así, los trabajadores dependientes, se sitúan en oposición a la categoría de los trabajadores independientes donde se supone no existe esta relación de subordinación y por lo tanto no se aplica dicha protección.

En la década del 70' se produce el agotamiento de este modelo de desarrollo y junto con ello surgen nuevas tendencias que reorganizan la economía capitalista, las formas de producir y las características del trabajo, ya que los cambios en la estructura productiva afectan sobretudo la organización del trabajo. Estas transformaciones que se producen en la economía mundial - aunque con ciertas particularidades en cada país² - se caracterizan por la apertura de los mercados, el aumento del comercio internacional y la heterogeneidad de las formas de contratación; y con ellas se erosionan los límites mediante los cuales se ha diferenciado el trabajo dependiente de otras formas de trabajo. Pero antes de referirnos a este último punto, revisaremos a continuación cómo es que se han ido desarrollando estos cambios en la estructura productiva.

En primer lugar, es importante dejar en claro que el esquema por medio del cual se organiza el capital en la esfera productiva, está definido según los objetivos estratégicos que éste determina en vista a iniciar el proceso de acumulación y según el destino definido para la producción social; de tal manera que es en función de estos dos elementos que las empresas racionalizan sus recursos para aumentar los índices de competitividad y ganancia. Actualmente, los objetivos estratégicos del capital están definidos en función de los principios de la economía de mercado, donde se privilegia el juego de intereses individuales, en tanto que el destino de la producción está determinado en función de la adscripción a un modelo económico globalizado que prioriza el desarrollo del libre comercio internacional. A partir de esto, podemos afirmar entonces que tanto el destino de la producción

global como la satisfacción de la demanda interna, en Chile, se asocian crecientemente a los mercados externos (Agacino, 1994)

Entonces, una nueva estructura productiva nace en función de flexibilizar la producción para aumentar la competitividad de las empresas en el mercado y enfrentar la coyuntura económica, ya que esto se transforma en un requisito indispensable para el funcionamiento del sistema neoliberal que exige a las empresas y a los inversionistas una rápida adaptación a las exigencias cambiantes del mercado internacional. Con esta reorganización del área productiva y con las reformas que flexibilizan el uso de la fuerza de trabajo, las empresas quedan dotadas de una alta capacidad de movilización del capital y un uso flexible del trabajo, y con ello listas para actuar frente a estos cambios.

El proceso de flexibilización del uso de la fuerza de trabajo, se consolida a través de la aplicación de un conjunto de leyes contenidas en el proyecto 'Plan Laboral' - el año 1979- y de la ley 18.134 conocida como 'ley del piso', dictada tras la crisis recesiva del 82'. Esta serie de reformas son las que hacen posible el avance de la flexibilización laboral como estrategia productiva porque permiten que los empleadores puedan ajustar el volumen de la fuerza de trabajo, puedan externalizar las funciones productivas, puedan reorganizar el volumen y la intensidad del trabajo en función las variaciones de la producción, puedan adecuar el proceso de trabajo en función de los cambios en los volúmenes de producción y puedan disminuir los costos laborales a través de la adaptación de las remuneraciones al volumen de la producción ³ (Acuña y Pérez, 2004).

Desde entonces, la esfera productiva se caracteriza por combinar la centralización del poder sobre variadas actividades productivas - por medio de conglomerados- con una desconcentración simultánea de la actividad productiva misma - a través de la fragmentación de los circuitos productivos; de tal manera que se modifican notablemente los procesos de trabajo porque deja de funcionar toda la cadena productiva a la manera clásica del Fordismo, es decir, concentrada en un mismo lugar físico, en una misma empresa, y comienzan a operar nuevas formas de trabajo como son las derivadas de los acuerdos de subcontratación de servicios producidos por unidades productivas autónomas.

Estas técnicas establecen una forma de organización que se caracteriza por la diversidad de las formas de contratación, es decir, aumenta la heterogeneidad de las condiciones contractuales del personal de las empresas; y se establece entonces un "modelo flexible de recursos humanos" conformado por distintos tipos o clases de trabajadores al servicio de una misma actividad productiva. El personal más cercano a la propiedad empresarial, es el personal fijo que constituye la administración y que se encuentra involucrado en las decisiones de más alto nivel; luego hay un núcleo profesional constituido por personal estable y calificado con contratos fijos, por lo tanto con seguridad y continuidad en su trabajo, aunque a veces se les paga de acuerdo a sus resultados y/o son funcionalmente flexibles, pero son los empleados que desarrollan las actividades esenciales de la organización; después de este grupo, se encuentra un grupo periférico de trabajadores que son los que sufren la flexibilidad numérica, es decir, son contratados temporalmente o a tiempo parcial, por lo tanto se encuentran sujetos a las fluctuaciones del mercado; y por último está el grupo externo subcontratado, con quienes se comparten los riesgos del mercado, ya que no existe con ellos una relación laboral o contrato de trabajo, sino más bien una relación de servicios. La implementación de este modelo flexible, implica el advenimiento de una situación de sujeción indirecta al capital, frente a la cual podemos decir que se ha producido un retroceso de la centralización del poder en provecho de una redistribución del mismo al interior de la estructura laboral, es decir, ha cambiado la forma como se ejerce el poder en ésta (Supiot, 1999. En Gálvez)

Pero antes de referirnos a cómo esta transformación ha afectado el establecimiento de las relaciones de poder al interior de la estructura laboral, nos referiremos a los objetivos que sustentan la aparición del derecho del trabajo y a partir de ellos a los conceptos clásicos en los que se ha basado el sistema de protección laboral, bajo el modelo industrial de desarrollo.

Sobre el objetivo del Derecho del Trabajo y el concepto de Subordinación Jurídica

Como respuesta a las condiciones económicas de miseria a las que da lugar la segunda revolución industrial y con el objeto de mejorar las condiciones de los grupos de trabajadores que sólo tienen en común la explotación de la que son objeto, nace en Europa a fines del siglo XIX el derecho del trabajo como una disciplina jurídica autónoma. Esta surge como una reacción a la concepción liberal clásica de las relaciones del trabajo, que se basa en la aplicación irrestricta de los principios de autonomía y de libertad contractual, pero que en la práctica significa que el empleador impone su voluntad en la relación laboral; por eso hasta ahora, éste ha sido básicamente proteccionista.

En este sentido, el sistema de tutelas jurídicas ha buscado regular las relaciones sociales de producción con el objeto de garantizar la protección del contratante más débil, basándose en la premisa de que la vulnerabilidad es una característica de los trabajadores en tanto se encuentran privados de las protecciones ligadas a la propiedad⁴. En definitiva los sistemas de protección laboral se definen en torno al objetivo de mediar en este conflicto entre seguridad y propiedad que se produce en la relación salarial clásica, de tal manera que se fijan en la ley una serie de derechos laborales con los que se pone límites a la gestión de la fuerza de trabajo, y con ello a la libre operación del mercado en este ámbito (Gálvez, 2000).

En un primer momento, las características clásicas del industrialismo capitalista - dentro de las que distinguimos, la separación tajante entre el capital y el trabajo, la no reglamentación de las relaciones laborales y la aglomeración de los trabajadores en las ciudades y centros industriales- configuran una realidad económico- social suficientemente expresiva por sí misma, de tal manera que la acción legislativa no requiere de una identificación precisa de la categoría que define a los sujetos a proteger. Pero ya con la consolidación de esta doctrina, hace su aparición el concepto de subordinación jurídica como criterio de clasificación para distinguir el tipo de relaciones laborales que se deben proteger.

La subordinación jurídica como criterio de calificación, dota de autonomía a la naciente legislación social, tanto en el plano normativo como dogmático, ya que permite la unificación de las dispersas leyes de tutela dictadas hasta el momento; al mismo tiempo que permite construir una unidad de reflexión científica distinta a la que regía las relaciones de trabajo entre particulares. En definitiva, con esta categoría se realiza el tránsito desde una figura social, como es el obrero de inicios del industrialismo, a la construcción de una figura normativa neutral que opera como condición para la aplicación del conjunto de protecciones prevista por las normas laborales; evolución que se justifica en la implementación del modelo industrial, donde se masifica el trabajo asalariado, y se hace necesario, también, masificar los alcances del derecho del trabajo. Se encontrará en la subordinación “el elemento para construir una categoría general y universal de trabajador, extremadamente amplia, [...] que desborda y supera la esfera inicial del obrerismo industrial, aunque éste siga siendo mucho tiempo el modelo ideológico de referencia” (Rodríguez-Piñero, et.al., 1999:25). En estas condiciones, la subordinación jurídica pasa a ser el elemento que responde a la pregunta de quién necesita protección social, con una respuesta técnico- formal relativa al cómo y en qué condiciones se trabaja, con indiferencia de la condición social del protegido (Ugarte, 2004).

Ahora bien ¿Qué sucede en el derecho laboral chileno? Como concepto normativo, el criterio de la subordinación o dependencia jurídica no existe; pero igualmente se distingue en el desarrollo de la doctrina y la jurisprudencia, asociado a una justificación histórica que se basa en el modelo de empresa fordista. En el Código del Trabajo no se define este criterio, sólo se menciona en el artículo 7 como elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y la prestación de servicios a honorarios. En este sentido, sólo se establece en el plano de la subsunción formal⁵, es decir, de la existencia de un contrato laboral que certifique la relación existente.

Art. 7° Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Frente a esta amplitud del concepto de subordinación utilizado por la legislación chilena, la Dirección del Trabajo a través de sus dictámenes, permanentemente está haciendo referencia a cuáles son los indicadores de la subordinación.

“esta Dirección reiteradamente ha señalado que la subordinación se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como: continuidad de los servicios prestados en el lugar de faena, cumplimiento de horarios de trabajo, supervigilancia del desempeño de las funciones, obligaciones de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc.” (Dictamen N°215/07,11.01.1995. En Ugarte, 2004)

Ejemplos como este nos demuestra que efectivamente se ha tratado de determinar, independientemente del contrato, cuál es el indicio de la subordinación en función de sus rasgos caracterizantes; y que en nuestro país existe cierto acuerdo en torno a los indicadores físicos de ésta. El profesor Guido Machiavello define este concepto de la siguiente manera: “La subordinación concretamente constituye una obligación de asistencia al lugar de la sede, de permanencia en ella durante una hora de sujeción a las facultades de dirección del empleador, todo lo cual es diverso de la obligación misma de trabajo, aunque conexo a ella” (Walker, 2003: 262).

Pero en el contexto actual, con la creciente descentralización productiva, que da lugar a procesos de control más horizontales y menos heterodirigidos, se hace necesario revisar el sustento conceptual que determina las fronteras del Derecho del Trabajo. Partiendo de la distinción entre la subsunción formal y la subsunción real, Héctor Palomino distingue las transformaciones en dos ejes: (a) uno de ellos es el del contrato, entendido como la relación formal entre trabajo y capital, que define la forma dependiente o independiente de la relación laboral; (b) y el otro es el de la organización, que se refiere a la relación real que se da entre el trabajo y el capital, que define el grado de subordinación o autonomía de ésta (Palomino, 2000). La clásica relación asalariada corresponde a situaciones de dependencia con subordinación, mientras que el trabajo independiente se ha mantenido en el límite de la independencia contractual y la autonomía organizativa; actualmente, con los procesos de flexibilización laboral se han mezclado los dos ejes mencionados en todas sus combinaciones posibles, dando origen a nuevas y múltiples formas de trabajo, de tal manera que aparecen una serie de trabajos dependientes que gozan de autonomía organizativa, al mismo tiempo que se diversifican los trabajos independientes, dando origen a nuevas relaciones de subordinación organizativa (Gálvez, 2000).

En este sentido, una de las cosas interesantes que sucede respecto a las nuevas formas de trabajo, es

que ha cambiado la forma de ejercer la dominación para extraer el trabajo contenido en la fuerza de trabajo (Atria, 2005). Históricamente, mientras la relación salarial ha sido la forma predominante de relación entre dueños de los medios de producción y trabajadores, la dominación se ejercía de manera directa en el lugar de trabajo, compartido por ambos sujetos. Pero actualmente esta situación es diferente, y observando las tendencias de las nuevas formas de trabajo nos encontramos con un sometimiento de éste al mercado más que a la organización gestionada por el capital, es decir, “el capitalismo contemporáneo favorece la sujeción indirecta del trabajo al capital y desplaza las formas de sujeción directa del trabajo que prevaleciera en sus orígenes” (Palomino, 2000: pp. 14).

En definitiva, la escasa selectividad social del concepto de subordinación jurídica, ha terminado por identificar y dar prioridad al prototipo normativo, marginando al tipo social real, de tal manera que es imprescindible retomar la reflexión en torno a cuál es la verdadera necesidad de la que debe hacerse cargo el sistema de protección laboral. En pos de este objetivo, es que se propone retomar la discusión en torno a la condición de dependencia económica y su relación con la vulnerabilidad social, que se encuentra en los orígenes del Derecho Laboral.

Relaciones de Producción en Chile: Las nuevas formas de trabajo y la configuración de las desigualdades sociales.

Para retomar la discusión en torno a la dependencia económica presente en las relaciones laborales, quisiéramos remitirnos a los enfoques marxistas, pero desde la perspectiva particular del marxismo analítico⁶. En este sentido, comprenderemos las nuevas formas de organizar trabajo como una particular articulación entre formas de explotación, dominación y opresión económica, pero desde un concepto de explotación más amplio y que no necesariamente esté ligado a la relación salarial. Quien ha realizado este ejercicio de construir un concepto de explotación lo más general posible es John Roemer en su “Teoría General de la Explotación y de las Clases”, el que luego es revisado por Erik Olin Wright en “Clases”.

La explotación es una forma particular de explicar y describir las desigualdades que se observan en la sociedad respecto al acceso de los individuos y de las familias al consumo real del producto de esa sociedad. Estas desigualdades adquieren la forma de la explotación cuando se puede establecer nexos causales entre los ingresos diferentes de distintos agentes, a partir de su participación diferenciada en las relaciones de propiedad.

Mediante la construcción de un esquema que permite analizar las formas de explotación que surgen con las nuevas formas de trabajo en el capitalismo neoliberal, este autor plantea un concepto de explotación que es lo suficientemente amplio como para dar cuenta de situaciones en las que (1) no hay necesariamente una expropiación total de los medios de producción por parte de los productores directos, (2) la explotación ‘no’ funciona a través de mecanismos de mercado exclusivamente, y (3) no depende del salario. Éste es construido en base a modelos de equilibrio, en el que se utilizan dos perspectivas, estas son: la de la explotación como intercambio desigual - referida a transferencia de trabajo- y de la explotación como desigualdad de los activos -derivada de las relaciones de propiedad- (Atria, 2005).

Intercambio desigual: Esta perspectiva se basa en las transferencias de trabajo, y su propósito central es discutir la idea difundida de que el salario es una institución necesaria para la explotación del trabajo en una economía de mercado. El autor construye un modelo en el que supone la ausencia de mercados de trabajo y de capital, en donde sólo se comercian productos; y donde queda demostrado que dada una dotación desigual de bienes productivos entre productores, estos tendrán que trabajar un número distinto de horas para conseguir los recursos de su propia subsistencia, lo que implicaría

que a través del libre comercio entre productores, unos explotarán a otros. El modelo muestra que no sólo se trata de una situación en que unos trabajan menos que otros, sino que los que trabajan menos pueden hacerlo gracias a que hay algunos que trabajan más.

Desigualdad en los activos: La otra perspectiva utilizada por Roemer para definir un concepto de explotación, es el enfoque de desigualdad en los activos o de relaciones de propiedad que explica a través de la teoría de los juegos, es decir, compara distintos sistemas de explotación tratando la organización de la producción como si fuera un juego. Bajo este enfoque, los distintos jugadores poseen diversos activos - como trabajo, capital, calificaciones, etcétera- que introducen en la producción y que utilizan para generar ingresos y reclamar una parte del producto social como propio; y la estrategia para determinar si una repartición de bienes determinada, y el juego productivo en que se basa esa repartición, implica explotación o no, consiste en comprobar si algunas coaliciones de jugadores estarían retirándose mejor del juego para jugar otro distinto. Entonces, las distintas formas de explotación se definen por la regla de retirada específica utilizada para definir el juego alternativo, de manera contra fáctica, que harían mejorar a algunos agentes y empeorar a otros (Wright, 1994).

Este modelo de explotación elaborado por Roemer a través de estos enfoques, logra explicitar los siguientes puntos a partir de los cuales se amplía el concepto de explotación:

- (1) La explotación es el resultado de la distribución desigual de los activos en la sociedad.
- (2) Estos activos pueden ser de diverso tipo, lo que determina formas de explotación distintas, y según cuáles sean las dominantes se puede establecer un modo de producción determinado.
- (3) La explotación no requiere de una extracción directa del plus trabajo mediante una coerción directa, ni de un mercado de trabajo, ya que puede operar a través del intercambio de fuerza de trabajo, de créditos e incluso de mercancías, si es que inicialmente hay una dotación desigual de bienes productivos.

Según Wright, las conclusiones de Roemer han desafiado frontalmente a los marxistas más clásicos y su tendencia a definir las clases primordialmente en términos de relaciones de dominación dentro de la producción. Este autor reconoce que es de suma importancia la dominación que se ejerce en el proceso de producción, no obstante, también considera que la base de la relación capital-trabajo debe identificarse con las relaciones de control efectivo sobre los bienes productivos como tales, que son las que llevan a adoptar determinadas estrategias en las relaciones de intercambio, lo que a su vez determina los resultados de esas transacciones en el mercado; y es a partir de esta reflexión que inicialmente valida y utiliza el concepto de explotación propuesto.

Aplicar esta perspectiva para entender los efectos de la flexibilización laboral, nos permite observar nuevas formas de explotación, ya no restringidas a la relación salarial, sino que diversificadas entre los tres mercados en los que ésta puede surgir. En la medida que la relación laboral se ha desviado de su típica relación salarial abriendo paso a nuevas formas de relación entre el capital y el trabajo - tales como, la subcontratación y la externalización- a una diversificación de las situaciones de explotación y a partir de ello una reconfiguración de las desigualdades económicas en la sociedad.

Por último, es importante aclarar que el concepto de explotación es distinto al de opresión económica. El primero se refiere al bienestar que la clase explotadora obtiene por su relación con la clase explotada, mientras que en el segundo se refiere a limitaciones que la distribución del poder económico impone sobre las libertades individual y colectiva de los sujetos, independiente de la forma de materialización del capitalismo.

A continuación, se definirán los conceptos a partir de los cuales se entenderán las nuevas formas de trabajo que aparecen en el contexto descrito, y se describirá la subcontratación, que hemos considerado es la figura de empleo atípico a partir de la cuál mejor podemos observar las características de este tipo de trabajo. A partir de este ejercicio, quedará definido el objeto de estudio de la investigación que motiva el presente artículo.

Sobre el Objeto de Estudio

Sobre las categorías laborales en Chile y concepto de empleo atípico.

Ya hemos mencionado que una de las novedades de la flexibilización laboral es que la relación asalariada experimenta una serie de cambios que terminan por descentrarla del papel que cumplía en la sociedad industrial; y por lo tanto lo que está en juego con esto, es la importancia asignada a este tipo de empleo en la participación relativa a la distribución de la riqueza. Esta transformación implica un cambio importante en la configuración de las desigualdades sociales, razón por la cual hemos revisado los conceptos de subordinación económica y explotación, y a partir de ello se han puesto en cuestión los supuestos en los que se basa el sistema de tutelas que protege al trabajo. Frente a esto, compartimos la preocupación por descubrir como se configuran estas nuevas desigualdades y por caracterizar las relaciones de trabajo atípicas, y es lo que nos proponemos hacer a continuación. Pero para ello primero estableceremos en este apartado, algunas cuestiones relativas a la definición de las categorías laborales en nuestro país y a los conceptos que utilizaremos para ampliar la mirada sobre las relaciones de trabajo.

En nuestro país esta es una discusión vigente, pero son pocas las medidas que se han tomado al respecto. Los principales aportes corresponden a estudios e investigaciones que dan cuenta del problema de la precariedad laboral y de la necesidad de establecer nuevos sistemas de medición acordes con la heterogeneidad de las relaciones laborales, pero no se han tomado medidas legislativas relativas a redefinir el papel que cumple el trabajo asalariado en la definición de los sistemas de protección laboral, que en definitiva, es el sistema que intenta hacerse cargo de la vulnerabilidad derivada de la posición que se ocupa en las relaciones sociales de producción. Por ejemplo, en septiembre del presente año se aprobó en Chile una ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios, pero que no toca este tema sino que apunta a especificar quien debe ejercer las obligaciones laborales y previsionales frente a los trabajadores que integran estas estructuras organizativas de tipo triangular, lo que sin duda no deja de ser un gran avance.

La definición de categorías laborales mediante las cuales se distingue los tipos de empleo, se establece en el artículo 3° del Código del Trabajo⁷, donde se señala que para todos los efectos legales se entenderá por: (a) empleador a la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo; b) trabajador a toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y (c) trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia. Además se establece una aclaración relativa a que el empleador se considerará trabajador independiente para todos los efectos previsionales.

En relación con esta estructura, el artículo 8 plantea que “las normas de este Código sólo se aplicarán a los trabajadores independientes en los casos en que expresamente se refieran a ellos”; con lo que se

asume que para otros efectos se aplicará a estos las normas del Código Civil.

En vista de las razones esgrimidas en este artículo, respecto a la situación de las categorías formales definidas por la legislación chilena, utilizaremos el concepto de *empleo atípico* para delimitar con mayor precisión nuestro objeto de estudio. Esta noción nace ligada al pensamiento de la OIT el año 1986, en el contexto económico de esa década, y reconoce el crecimiento de las formas de empleo que se apartan de la relación laboral clásica, adjudicándole causas de tipo coyuntural, pero también anunciando que estas son tan profundas que anuncian su instalación a largo plazo. Las formas de trabajo atípico más relevantes en nuestro país son: (1) el trabajo temporal, que está asociado a una estrategia de modernización adoptada por las empresas en el sector agrícola y que consiste en contratar personal por faenas, acarreando consecuencias como la inestabilidad laboral, la falta de protección y la dificultad de organización para estos trabajadores; (2) la subcontratación, que corresponde a la extensión de una antigua práctica, en la que se externaliza parte de la producción y de los servicios asociados a ella para que los realicen otras empresas; y (3) el trabajo a domicilio, que consiste básicamente en externalizar parte del proceso de producción para que sea realizado por trabajadores en sus domicilios y que ha sido definido como “ la producción de bienes para un empleador o un contratista o la prestación de un servicio a dichas personas en virtud de un acuerdo con arreglo al cual el trabajo se efectúa en el sitio que elige el trabajador, a menudo su propio hogar. Este trabajo se suele desempeñar sin fiscalización directa de quienes lo encargan (Aguilar, 2001).

Es a través de las últimas dos modalidades mencionadas, la subcontratación y el trabajo a domicilio, que se incorporan los trabajadores independientes a redes productivas específicas, que los vinculan de maneras poco conocidas con empresas de mayor tamaño y sin que medien entre ellos formalizaciones muy claras respecto a las relaciones de subordinación que ahí se establecen.

En este estudio, nos centraremos en indagar en trabajos independientes atípicos mediados por relaciones de subcontratación, donde la novedad en relación con períodos anteriores tiene relación con que ésta figura ya no sólo se limita a la conocida práctica mediante la cual algunas actividades eran realizadas por contratistas. Actualmente se ha masificado esta figura como estrategia de flexibilización externa y ha aparecido una nueva práctica en donde las actividades o servicios subcontratados, son realizados completamente por empresas externas con algunos recursos propios⁸.

La serie de Encuestas Laborales (ENCLA) entre los años 1999 – 2004, demuestran que las empresas chilenas que subcontratan han aumentado de un 42,9% a un 50,5%, de tal forma que en la actualidad una de cada dos empresas subcontrata. Ahora bien, en relación con las áreas o actividades que las empresas subcontratan, se puede observar que se ha incrementado la subcontratación en la actividad económica principal - de un 14,5% en el año 1999 a un 20,7% en el año 2004- incluso por sobre el grado de subcontratación de otras actividades accesorias o complementarias, lo que nos demuestra que este aumento se debe a la estrategia de flexibilización y externalización propia de la estructura productiva actual. Por último, esta misma encuesta muestra que son principalmente las empresas de mayor tamaño las que subcontratan y que efectivamente existen redes empresariales que vinculadas por contrataciones, de tal forma que hay un número importante de empresas que trabajan para otras de mayor envergadura y que no salen al mercado de consumo final con sus productos.

Respecto a la definición conceptual de esta figura, podemos decir que han existido ciertas dificultades para ponerse de acuerdo, debido a las enormes diferencias que existen para referirse a ella en los distintos países; de hecho en la Conferencia Internacional de la OIT, el año 1985, no se logró adoptar una resolución que convenciera a todos los países representados. Frente a este hecho, se sugiere en primera instancia identificar el objeto de la subcontratación, para lo cual existen dos

alternativas, según si lo que se subcontrata es la producción de bienes y/o servicios o si lo que se subcontrata es trabajo. Ambas son formas de traspasar el riesgo a unidades económicas externas a la unidad contratante.

En esta ocasión nos interesa la subcontratación del primer tipo, por ser esta la menos estudiada ya que se asume como una relación comercial entre dos empresas⁹. Por esta razón, utilizaremos una definición más amplia de subcontratación, la cual se establece a partir del reconocimiento de dos características centrales de las relaciones de este tipo, que son: (a) la existencia de prestaciones mutuas; y (b) de derechos y obligaciones. En estos términos, aceptaremos como definición la planteada por Yoguel y Kantis¹⁰, donde se reconoce la existencia de una relación de subcontratación desde el momento en el que se verifica la solicitud de producción por un tercero de alguna parte o componente de un trabajo mayor de procesamiento de algún material, de suministro de materiales u otro tipo de recursos por parte de un ‘dador de órdenes’ sujeto a ciertas especificaciones previas. Es este último aspecto, relativo a los requisitos impuestos por el contratante, el que distingue esta relación de la que se establece con un simple proveedor. Ahora bien, ésta figura puede durar un tiempo relativamente corto o puede reproducirse durante varios ciclos de producción estableciéndose con ello una relación estable – formalizada mediante contratos o no- en la cual parte importante de la producción del contratista es comprada por el contratante, con precios de referencia, plazos de entrega o especificaciones de calidad determinados por este último. Incluso en muchos de estos casos, el contratista se compromete a dar crédito y/o asistencia tecnológica a la unidad productiva subcontratada¹¹.

En definitiva, el esquema de división social del trabajo que se genera a partir de estas relaciones, depende del tipo de relaciones de intercambio y poder existentes, ya que el control al que se ven sometidas las firmas subcontratistas las hace vulnerables ante las empresas de mayor tamaño. Este proceso de control en cascada tiene un efecto directo sobre el funcionamiento del mercado del trabajo, estableciendo una fuerte segmentación entre el mercado de las grandes firmas y los subcontratistas pequeños y medianos, debido principalmente al reducido ritmo de acumulación de capital de estos últimos, que disminuye su interés a disponer, por medio de esta vía, de un mercado relativamente estable. Así, “será el grado de simetría presente en las relaciones de subcontratación, uno de los condicionantes principales del tipo de de segmentación que se originará en el mercado de trabajo y su identificación será, por lo tanto, central, para detectar zonas de desprotección” (Velásquez, 1996)

Trabajadores independientes atípicos que constituyen la muestra.

El criterio de ser trabajadores independientes bajo condiciones de empleo atípico, en este caso se refiere a que establecen relaciones de subcontratación con empresas mayores, por lo tanto esta fue la primera variable independiente a cotejar en la presente investigación. Así, en primera instancia, nuestra muestra estuvo constituida por trabajadores independientes que son parte de cadenas de subcontratación de servicios o que participan de procesos de producción no finales.

A este grupo se le sumarán otros criterios de homogeneidad que también serán variables independientes de esta investigación. Estos son indicadores relativos a la vulnerabilidad que pudiese asociar esta condición de empleo atípico a la condición de subordinación en sus variantes económica y organizativa, corresponden a los siguientes: (1) que fuesen *pequeños productores*, es decir, que la productividad y competitividad de dichas unidades económicas se basaran en el uso del factor trabajo, o sea, en el uso intensivo de la mano de obra más que en el uso de distintas formas de capital, ya que ello supone una mayor exposición a generar lazos de dependencia con quienes puedan

facilitar otros factores necesarios para la producción, como son otros elementos del capital; y (2) que estos trabajadores contaran con bajo capital social y cultural para desenvolverse de manera independiente en el mercado. Ahora bien, respecto a este último punto inicialmente se estimó incorporar sólo a quienes no contaran con estudios superiores, pero en función de las dificultades para determinar la primera variable independiente a partir de los datos disponibles en las bases proporcionadas por los Departamentos Económico Laborales de las municipalidades, debimos ampliar este criterio e incluir a trabajadores independientes que hubiesen iniciado estudios superiores pero que no los hubiesen completado. Este criterio amplió también las posibilidades comparativas de los resultados, situación que comentaremos en el capítulo siguiente, ya que incorporó una nueva variante discursiva en la muestra.

A partir de lo anterior pero sólo en términos operacionales, se establecieron otros dos criterios de homogeneidad de manera de acotar el número de actuantes y validar la elección de los participantes, los cuales, al no responder a ningún punto neurálgico de la investigación, sino más bien a criterios de estrategia metodológica, o sea, corresponden a variables dependientes de las anteriormente enunciadas. La primera variable era que los sujetos sean de extracción y tradición familiar urbana, de manera de evitar que la actividad laboral de tipo independiente sea consecuencia de un estilo de vida propio o heredado del ámbito rural; y la segunda que estos sujetos residieran en las tres comunas con mayor porcentaje de trabajadores por cuenta propia según los datos del CENSO 2002, por lo cual trabajamos con las comunas de La Cisterna, San Ramón y San Joaquín.

Por último, para fines de obtener la mayor cantidad de información distinta y distinguible, y por exigencia metodológica de los grupos de discusión, definimos cinco variantes que debían estar presentes en la muestra y que debían constituirlos, con el objeto de lograr diversidad suficiente para que se produjera la interacción verbal: (a) Trabajadores independientes por cuenta propia, estos son aquellos que no emplean asalariados en su negocio, aunque pueden trabajar para ellos miembros de su familia o sus socios; (b) Trabajadores independientes empleadores, estos son aquellos que emplean asalariados pero que en función de las condiciones anteriores corresponderán a microempresarios que tienen a su alero a menos de 10 trabajadores; (c) Trabajadores independientes que han trabajado como asalariados; (d) Trabajadores independientes que no han trabajado como asalariados; y (e) hombres y mujeres.

Capítulo 3. Representación Social del Trabajo Independiente.

¿Qué entendemos por representación social?

El concepto de representaciones sociales, se ha originado en Francia en el ámbito de la psicología social cognitiva y se refiere a la “forma del conocimiento socialmente elaborado y compartido, orientado hacia la práctica y que concurre en la construcción de una realidad común a un conjunto social” (Jodelet, 1988), se entiende por tanto que corresponde a la producción social que resulta de la interacción entre individuos que comparten un mismo espacio social. A través de estas se expresan las normas, los estereotipos y los prejuicios de la colectividad de la cual son el producto.

La representación social, constituye el principio generador de la toma de posición, está ligada a inserciones sociales específicas y es organizadora de los procesos simbólicos que intervienen en las relaciones sociales. En la medida que actúa como marco de interpretación del entorno, la representación social regula las vinculaciones con el mundo y con los otros, orientando y organizando las conductas, la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social,

material e ideal. También cumple un papel importante en procesos tales como la difusión y asimilación de los nuevos conocimientos, la definición de las identidades personales y sociales, la expresión de los grupos y las transformaciones sociales. La noción de representación social se refiere al procesamiento de información que hace un colectivo, no un individuo, saliéndose de la esfera de lo interpersonal a la de lo sociocultural.

Toda representación se organiza en torno a un “núcleo central”, que determina a la vez la significación y la organización de ésta, por eso hemos orientado esta investigación a identificar las diferentes representaciones sociales de los sujetos que componen la muestra, en términos de posiciones específicas y de los mecanismos que contribuyen a configurarlas. En este sentido lo más importante de la representación será su estructura, es decir, la organización que organiza su contenido. Al respecto Di Giacono plantea que las representaciones sociales no se deben pensar como corpus teóricos, sino como al aplicación de juicios sociales a los objetos del ambiente, y por lo tanto los estudios deben orientarse a la comprensión de los procesos que organizan los contenidos (Pérez, 2004)

En este sentido, el presente estudio pretende indagar, a partir de las representaciones sociales del trabajo independiente, acerca de las características de la relación que se establece entre los trabajadores independientes en condiciones de empleo atípico y las empresas para las cuales están subcontratados sus servicios o productos como una forma de descubrir los grados de autonomía o subordinación que existen en esta relación; de tal manera que la descripción que haremos a continuación estará avocada identificar las dimensiones que estructuran el campo representacional en torno al trabajo independiente, es decir, los ejes semánticos en torno a los cuales se organiza la representación social y por lo tanto la conducta de los individuos.

La posibilidad de observar un fenómeno social como el de las nuevas relaciones de trabajo en empleos atípicos a través de las representaciones sociales, se fundamenta a partir de la idea que la interpretación que los individuos hacen de su realidad tiene cierto carácter recursivo en la medida que el sujeto va clasificando e interpretando su experiencia social de acuerdo a las categorías que ya han sido previamente internalizadas. En este sentido, Bordieu se refiere a la influencia de los elementos estructurales en la constitución de las representaciones y a partir de ello afirma que las relaciones de conocimiento son inseparables de las relaciones de poder¹².

Representación Social del Trabajo Independiente

Con el objeto de ordenar la información recogida y exponer los contenidos que constituyen la representación social del trabajo independiente estudiado, utilizaremos un esquema de análisis para ordenar la información recabada que se estructurará en torno a las siguientes dimensiones: la de la experiencia, relativa a la reconstrucción de las trayectorias laborales; y la simbólica, relativa a los ejes semánticos o de orientación significativa para las lógicas de significación.

La primera dimensión pretende situar la interpretación que los individuos hacen de su realidad a partir de los elementos que componen su experiencia, ya que esta tiene cierto carácter recursivo en la medida que el sujeto va clasificando e interpretando de acuerdo a las categorías que ya han sido previamente internalizadas. En este sentido, Bordieu se refiere a la influencia de los elementos estructurales en la constitución de las representaciones en la medida que la posición objetiva, la disposición mental y corporal, y la toma de posición práctica son tres ámbitos que interconectan el ámbito de las propiedades y posiciones materiales objetivas con el de las estructuras cognoscitivas que guían las acciones prácticas de las personas, y con el nivel simbólico de las elecciones y de las

distinciones con la que los sujetos explicitan e interpretan sus posiciones sociales y la de los demás. (Bourdieu, 1998)

Mientras que la segunda, pretende identificar las dimensiones que estructuran el campo representacional en torno al trabajo independiente, es decir, los ejes semánticos en torno a los cuales se organiza la representación social que estos sujetos han construido a partir del espacio social en el que se encuentran insertos.

Por último, hay un tercer elemento que actúa con igual importancia en la constitución de la representación social, y que está dado por la posición que los sujetos ocupan en función del tipo y volumen del capital que estos poseen. Tomando en consideración esto, y en la perspectiva de determinar cuáles son los grados de subordinación económica de los informantes, describiremos también en cada una de las categorías los aspectos relativos a la posición que estos ocupan en la estructura social.

De la dependencia a la independencia: en busca de un empleo.

En primer lugar encontramos un grupo de los entrevistados que comparten un espacio social particular en tanto provienen de trabajos dependientes y la salida independiente no es algo que esperaban ni conocían cuando tuvieron que cambiar de trabajo; además comparten un mismo nivel educacional –educación media completa– que los sitúa en una posición similar en la estructura social de ingresos¹³. A partir de estas características similares de trayectoria y posición social detectamos una coincidencia en la forma progresiva mediante la cual cada uno de ellos va adquiriendo el capital económico y social para el desarrollo del emprendimiento, en la medida que aprovechan algunos elementos de su anterior trabajo, pero la configuración de este proceso es muy distinta en ambos y tiene directa relación con la inserción laboral que cada uno de ellos tenía previamente. A continuación desglosaremos la experiencia de los dos entrevistados que comparten esta categoría con el objeto de entender a partir de esta trayectoria el tipo de inserción que cada uno de ellos logra en las redes de comercialización de sus productos.

El primer entrevistado trabajó 22 años en una empresa y al no encontrar trabajo cuando lo despidieron, aprovechó el dinero de su indemnización para trabajar de manera independiente en el rubro. Si bien para él era un mundo completamente desconocido, a partir de su experiencia anterior pudo hacer uso del capital social extracomunitario de tipo escalera¹⁴, que corresponde a aquel constituido por relaciones de cooperación en las cuales existe mayor poder y control de una de las partes, y enrolarse con las oficinas de arquitectos que hoy día demandan gran parte de su trabajo. La segunda entrevistada tenía una inserción laboral más precaria, en la medida que trabajaba para una microempresa familiar de muebles, de tal manera que cuenta con una composición de capitales muy distinta a la del caso anterior. El capital inicial de este emprendimiento es muy bajo y el capital social que utiliza para insertarse en redes de comercialización está más bien asociado a lazos intracomunitarios.

El primer caso está más asociado a una condición de empleo atípico, en la medida que este trabajador se articula con empresas mayores para la comercialización de sus productos. Respecto a su relación con estas grandes empresas, señala que no existe una formalización relativa a la estabilidad de la relación, sino más bien contratos por trabajo en los que se establecen algunas indicaciones relativas a la fecha de entrega, los materiales a utilizar y la calidad del producto. Mediante este instrumento también se determina la existencia de multas por atraso de los productos, frente a las cuales el trabajador independiente señala sentir una gran presión. Ahora bien, en esta relación no hay fijación

de precios por parte de la unidad productiva mayor, y los riesgos que el entrevistado señala están asociados a que él no maneja los conocimientos necesarios para llevar la parte contable de su unidad económica.

Respecto a la representación social del trabajo independiente que construyen los sujetos que comparten este espacio social, encontramos cuatro ejes semánticos o de orientación significativa para las lógicas de significación a partir de los cuales ésta se articula. Estos son: miedo-seguridad, aprendizaje-conocimiento, exigencia-tranquilidad y responsabilidad-irresponsabilidad.

A partir del primer eje se establece una oposición entre el trabajo dependiente y el independiente, relativo a la percepción de que el primero es un espacio más seguro y que está lleno de certezas. Esto es observable en la siguiente intervención:

“yo no quería ser microempresario... jajaja.... Porque estuve trabajando 22 años en empresas o apatronao’, no sé como decirlo, y no quería ser... no sé si tenía miedo, o yo me sentía más seguro en empresa. Sabía que tenía mi sueldo todos los meses, cumplía mi horario, me venía y no me preocupaba de cuentas ni nada, entonces no quería, me daba miedo. Pero yo quedé sin trabajo, me despidieron y me...”.

El segundo eje, se refiere a la forma como se enfrenta el proceso de cambio derivado del paso entre los distintos espacios de trabajo que componen esta trayectoria. Aprender es una estrategia para enfrentarse a la nueva condición desconocida y el éxito o fracaso de esta experiencia depende de esta capacidad de adaptarse a las necesidades del nuevo trabajo. La incidencia de esta capacidad de adaptación, ligada al aprendizaje se puede apreciar en la siguiente conversación, donde C corresponde al sujeto que representa esta idea:

“c: Yo hice hartos muebles a la Municipalidad de San Ramón, pero me dijeron que me tenía que meter a ese Chile Compra que no entiendo qué es lo que es para poder seguir trabajando con ellos, nunca lo hice, no me metí. -b: Claro. -c: No me llegan más muebles, pero tengo entrega en otro lado si. -e: Le hacen a uno una página en Internet. -c: ¿Si? -d: Sí. -e: A nosotros ahora el mes pasado, de repente nos llaman y de Falabella. -c: ¡¿Si?! Debe ser bueno -e: Para cambiar los artículos de los papeleros, los tacos y las bandejas de Falabella del centro y nosotros nos quedamos mirando, nos extrañó porque hace mas de 2 años que estamos metidos en eso -c: Mmm... o sea que vale le pena. - b: Sí, si tiene un costo. Eso si, un costo como de \$40.000 anuales. Una cosa es el Chile Compra y otra cosa es el Chile Proveedores, y si no estai’ en el Chile Proveedores, que eso tiene un costo, no te tiran la las propuestas. - c: Mmm... -b: Y ahora parece que hay que estar limpiecito en el DICOM y todo lo demás de... -e: En el fondo es bueno. -b: Sí, yo... al principio es lo mismo cuando uno no tenía teléfono ‘pa’ qué quiero teléfono, si no lo ocupo’, pero cuando lo tuvo dijo ‘ay es necesario el teléfono me hace falta’...-e: Era necesario.- b: Claro, como todas las cosas y ahora para que quiero el computador sino después cuando uno tiene dice realmente es necesario.-c: Voy a llegar derechito ahora a interiorizarme en el tema.”

Este papel que juega el aprendizaje en la representación social del trabajo independiente para estos sujetos, es coherente con la actitud que ellos toman en la discusión al interior de los grupos, donde son receptivos a la información que van entregando los otros participantes que tienen más experiencia.

El tercer eje, se refiere a la relación de trabajo que se establece con unidades productivas de mayor tamaño. Los acuerdos tomados mediante los contratos de trabajo son los que determinan las

exigencias a la unidad productiva menor y por lo tanto son los que restringen las posibilidades de cometer errores a ésta unidad en formación. La diferencia entre esta situación y la de los sujetos que no comercializan por medio de estas relaciones basadas en la demanda, tiene que ver con quien asumen los costos asociados a errores, es decir, quien asume el riesgo. Como ya mencionamos anteriormente, los contratos de trabajo mediante los cuales se formalizan las condiciones de la relación entre estas y otras unidades, realizan indicaciones claras que restringen el margen de acción del microempresario o trabajador por cuenta propia que se encuentra ejecutando el acuerdo adoptado y por lo tanto cualquier imprevisto o error que se escape a la planificación establecida es de responsabilidad de éste último. En cambio los imprevistos que enfrenta un independiente que vende por medio de la oferta de sus productos, no son errores ya que pueden ser aprovechados para introducir variaciones o innovaciones a la producción o ser cargados al cliente si es que se calculan como parte del costo del producto, de hecho hay quienes rechazan ofertas de trabajar para un solo cliente por la dependencia y riesgo que hay que asumir. En el grupo de San Ramón una de las entrevistadas señala

“Si, a mí lo que me ha pasado es que he tenido clientes, y yo tengo... por ejemplo, yo fabrico cómodas, tengo distintos modelos... Entonces siempre este cliente quería que le hiciera modelos nuevos. El siempre me cambiaba todo, entonces al final opté por dejarlo porque; una que me pagaba con cheques a 60 días o hasta 90 días y yo estaba trabajando con mi plata, y más encima me estaba cambiando todos los modelos [...]. Claro incluso como que él me llegó a ofrecer ‘yo le paso plata a usted y me compra un..., y así usted me vende más barato’, entonces como que quería manejar mi negocio. Entonces yo no lo acepté y lo deseché”.

En definitiva, producir en función de acuerdos previos determina la existencia de relaciones de subordinación organizativa con la unidad que determina las exigencias, y la capacidad de asumir los costos asociados a la existencia de esta relación va a depender del tamaño y capacidad de planificación que tenga la unidad ejecutora; en estos casos los trabajadores independientes entrevistados se encuentran en proceso de formación por lo tanto cuentan con una menor capacidad para responder a los costos de esta relación de subordinación.

En esta misma línea, los entrevistados se refieren al problema de los horarios. Por un lado valoran positivamente la flexibilidad con la que cuentan, en el sentido de poder salir a hacer otras cosas a horas que para los trabajadores dependientes son insospechadas porque deben cumplir con un horario de trabajo, de hecho manifiestan sentirse menos encerrados.

“ya le tomé le gustito a trabajar solo, ahora hago lo que quiero y me mando solo, salgo a la hora que quiero. Salgo a comprar y antes no podía hacerlo... tenía que estar encerrado”. Pero por otro también sienten que no tienen horario de término de su trabajo porque deben responder a las exigencias establecidas “si po’, a veces estamos hasta las 12 o 1 de la mañana trabajando, cosa que antes uno no po’ termina la hora y se va”

Por último, el cuarto eje se entiende como consecuencia de los anteriores ya que se refiere a cuál es la capacidad que según estos sujetos asegura mayor o menor éxito en el logro de los desafíos impuestos por este trabajo. Para los sujetos que comparten este espacio social del trabajo independiente, la clave del éxito es la responsabilidad y la calidad del producto.

De la dependencia a la independencia: para consolidar un proyecto.

Los trabajadores que comparten esta trayectoria laboral, han sido dependientes y luego se han

convertido en trabajadores independientes porque lo han proyectado, es decir, no es producto de las fluctuaciones o condicionantes del mercado laboral. En este caso, ellos no comparten el mismo nivel educacional, porque dos de ellos cuentan estudios de educación técnica o superior, mientras los otros dos sólo cuentan con educación escolar¹⁵.

Respecto al capital inicial, estos sujetos realizan una actividad previa con el objeto de ahorrar para el emprendimiento y que puede o no estar relacionada con el trabajo dependiente que se encuentran ejerciendo antes de éste. En todos los casos durante este período de ahorro ellos trabajan como dependientes.

En el discurso de estos sujetos, se puede observar el reconocimiento de una relación entre el volumen del capital inicial la tendencia al éxito o el fracaso de los emprendimientos porque se asume que durante los primeros meses no habrá ganancias sino que se deberá pagar la inversión. Esta percepción pone de manifiesto que al ser para ellos el trabajo independiente un proyecto, la envergadura de los emprendimientos que estos sujetos realizan es mayor que en el caso anterior. Ahora bien, las dificultades que se presentan inicialmente inciden en el proceso de formalización de estas unidades, ya que se adoptan la opción de no realizar estos trámites con el objeto de evitar el cumplimiento de normas tributarias laborales, sanitarias y/o urbanísticas y obtener ganancias en un menor plazo.

Independiente de la relación específica que ellos utilizan, estos sujetos demuestran conocer distintas redes de comercialización, porque en su mayoría han utilizado más de una durante su experiencia como trabajadores independientes. Finalmente se insertan en la que les resulta más cómoda, segura y estable económicamente porque es lo coherente con la racionalidad económica de ahorro-responsabilidad que comparten. Ellos venden a quienes son capaces de responder, y entregan toda su producción porque no están dispuestos a asumir las consecuencias que la ampliación de sus negocios podría tener para su vida cotidiana. Se perciben opiniones muy reflexivas al respecto ya que consideran que crecer es un desafío y de hacerlo ellos deben estar dispuestos a asumir el sacrificio que eso significa. Esto es coherente con la búsqueda de redes seguras y estables, tal como señala a continuación:

“Cuando yo empecé a trabajar empecé con arquitectos yo trabajaba con arquitectos cualquier proyecto que hicieran, proyectos grandes incluso también pa’ fuera de Chile para Argentina, Bolivia, con mi empresa y es bueno, pero la cuestión es que de repente ganaba plata dos o tres meses con buena pega y pasan dos meses y no gano nada po’, entonces al dividir y promediar cuesta igual po’, por eso yo me cambié al rubro de producción en serie es menos ganancia pero es más seguro...” ; además “es que hay que proyectarse a así anualmente con una pequeña taza de crecimiento anual se va cumpliendo y...”

De los entrevistados, sólo uno de ellos se encuentra en una relación de subordinación con una empresa de mayor tamaño, pero ésta es más bien de carácter económico. Revisando la trayectoria de la relación comercial entre estas empresas queda de manifiesto que la menor capacidad de este microempresario para asumir los riesgos económicos propios del sistema, hizo que esta relación se deteriorara y él quedará en posición de desmedro frente a la otra empresa. El entrevistado se relaciona principalmente por medio de tratos de palabra, lo que le ha dado muy malos resultados porque ya lo ha estafado un buen par de veces; de hecho actualmente la empresa para la cual él trabaja le está adeudando una suma equivalente a su capital. Esta situación de dependencia económica lo ha llevado a establecer nuevos acuerdos con la empresa que le adeuda este dinero, con el objeto de traspasarle a ella los riesgos; pero esto es sólo una estrategia que le permite mantener

viva la relación porque el nivel de dependencia es tan estrecho en este momento que él no puede dejar la relación que tiene con dicha empresa, más aún, debe mantener el prestigio de ésta porque siente que aunque los demande ellos no le van a pagar lo adeudado.

Ahora bien, cuando revisamos las opiniones de todos los sujetos que comparten este espacio social respecto a la relación que se produce con empresas de mayor tamaño es ambigua; por un lado quienes han tenido experiencias de fracaso reconocen la existencia de situaciones de abuso, pero sólo si ésta es mencionada por alguno de los otros sujetos, de no ser así el discurso se refiere más bien a la existencia de una alianza entre empresas. Esta ambigüedad, es coherente con la actitud dominante que ellos proyectan en el grupo y que se apoya en la elaboración de un discurso emprendedor que posiciona la condición de independencia como una posición valorada socialmente.

Lo anterior se entiende en la medida que en la actual sociedad de mercado, éste mecanismo basado en la oferta y la demanda, es el principal coordinador social y por lo tanto se conforma un imaginario simbólico y material que valora socialmente la competencia y el esfuerzo individual como el camino para alcanzar el bien común. En este sentido, se consolida una representación simbólica de la vida económica basada en el éxito de la figura del sujeto emprendedor que por medio del ahorro logra invertir, y desde su condición de empresario puede crear empleo¹⁶. Evidentemente en este caso, los sujetos comparten esta representación simbólica de la vida económica ya que la salida independiente es parte de su proyecto de vida y por lo tanto se justifica de mejor manera en la asignación de un rol específico.

Revisaremos a continuación los aspectos relativos a la representación social del trabajo independiente construida por estos sujetos - y ahí nos referiremos en detalle a esta ambigüedad discursiva – en base a los siguientes ejes semánticos: altos ingresos- bajos ingresos; sacrificio-falta de responsabilidad, innovación-no innovación; y alianza-abuso.

El primero de ellos tiene que ver con el balance económico a partir del cuál estos sujetos observan el camino emprendido y que les permite definir un criterio de diferenciación entre el trabajo dependiente y el independiente.

“Nosotros siempre pensamos que si trabajábamos afuera siempre íbamos a marcar el paso... porque los sueldos no suben. La locomoción, todo esta subiendo, entonces el sueldo no alcanza y como están los patrones ahora que pagan una miseria, casi la mayoría el sueldo mínimo si uno no tiene estudios superiores”

“yo aquí en forma independiente puedo hacerme el sueldo que yo quiera... si yo quisiera ganar plata y ser rico - como te decía delante yo gano plata- yo me voy allá atrás yo mismo y hago los muebles y me hago un millón de pesos más de lo que gano”.

El segundo eje, tiene relación con las capacidades que hay que desarrollar para ser independiente y para que las cosas por ese camino vayan resultando bien. El sacrificio es la actitud de responsabilidad que determina la toma de decisiones para estos sujetos, y es el costo de surgir, de tirar para arriba.

“... y llegar como en el caso mío a tener por lo menos a una persona con contrato, con todo lo de la ley y tener los impuestos al día, no estar en el boletín comercial, me he privado de hartas cosas”.

El ahorro por ejemplo es una decisión mediada por este eje semántico, como se señala en la siguiente

intervención: “uno tiene que ser responsable cuando están las vacas gordas, porque después de vuelta vienen las vacas flacas” Además no sólo es parte de cómo ellos se autorepresentan, sino también de cómo observan la experiencia de los otros.

“Usted va saliendo arriba por su sacrificio y usted tiene una estabilidad... ya po’ eso es lo importante”; y es parte del rol social que ellos cumplen dando empleo “y cerré, se acabo todo... y llegaban, me llamaban los viejos... ya te hago tres mesas... y me di cuenta de que yo trabajando allá atrás yo solo, trabajando así las mesas, las sillas, yo solo, ganaba más plata de lo que tengo ahora... pero en el fondo igual yo tengo un compromiso con la gente que trabaja acá, porque igual es mi familia... si yo cierro el taller voy a dejar a 5 o 6 familia directa mía sin ingresos, y yo no quiero eso, de verdad... soy muy bueno, yo siempre digo soy demasiado bueno, soy demasiado bueno, yo no puedo pensar de otra manera....”.

Por último, sobre los horarios de trabajo, ellos no se quejan porque dicen que es algo asumido y que es parte del sacrificio propio de este trabajo y se compensa en mayores ingresos.

El tercer eje, es más bien un atributo de personalidad que tiene que ver con la chispa de ver por donde se pueden mejorar los productos y aprovechar las oportunidades de negocio; por lo tanto es un atributo clave para ser independiente y que incluso en algunos casos motiva los proyectos de estos sujetos. Es clave porque incide en la calidad de los productos y por lo tanto en el prestigio que con ellos se pueda alcanzar, lo que debe tener una correlación con las posibilidades de comercialización y la retribución por los mismos.

La siguiente intervención expresa de manera clara este eje semántico cuando plantea “yo creo que tengo más iniciativa que cualquier persona que trabaje... que otra persona... yo siempre me creí con más iniciativa que hasta los jefes, los patrones [...] yo le saqué muebles de estilo, muebles de calidad... se los diseñaba yo, yo hacía las plantillas, hacía las piezas, se los entregaba... muebles pero preciosos, sacábamos de catálogo y por el mismo sueldo que yo ganaba... yo iba a cobrar mi sueldo y me pagaban lo mismo” y cuando responde de la siguiente manera frente a la pregunta de ¿cómo definiría iniciativa?: “iniciativa... lo defino a ver, como vanguardia, un término asociado, vanguardista, creatividad, innovación, eso, yo creo que ahí está... innovación porque el mismo mueble puede ser toda la vida... un mismo mueble puede ser el mismo, pero al mismo mueble tú le puedes poner tu cosita que es tuya, es tu mano... es tu color, que se yo, es tu forma, alguna cosita... eso [...] yo nunca me sentí como trabajando en empresas porque siempre ahí tenía que hacer lo que me decían y lo que me decían nunca fue lo que yo consideré correcto que había que hacer, había que hacer otras cosas, no era eso”

Y el último eje, tiene relación con la forma como se representa la relación con empresas mayores y en el que encontramos cierta ambigüedad ya mencionada. Por un lado esta relación es una alianza, que favorece a ambas partes, pero por otro lado también se reconocen los abusos ejercidos por las unidades productivas mayores. Ellos sienten que se les reconoce por el prestigio de sus productos “o sea es una cuestión que no cualquiera lo hace y ellos no le ponen su timbre a cualquier mueble tampoco, por eso le digo que aquí la cosa de trabajar bien es indispensable” y que por lo tanto es una relación de conveniencia para las empresas más grandes también.

“Es que eso lo que vale es el prestigio suyo, eso va a valer, si ellos le bajan los precios porque en otro lado les cobran más barato, ellos tendrán el resultados que...”; pero que “todo ha llegado a una escala que los sinvergüenzas son de empresas más grandes” porque “a nosotros no nos pagan como somos chicos no más, si quieren”.

Ser independientes: para salir adelante

Este espacio social está compuesto por los sujetos que la mayor parte de su tiempo han trabajado independientes para obtener los ingresos necesarios para mantener a su familia, y la tendencia según indica el GEM¹⁷ es que existe una mayor proporción de emprendimientos de mujeres que se asocian a necesidad (Carosio, 2004). Sólo encontramos un caso correspondiente a esta categoría y efectivamente es una jefa de hogar cuyo nivel educacional es enseñanza media incompleta. Ella trabajó asalariada un tiempo, pero consideraba esta actividad como un complemento al trabajo independiente que realizaba, por lo tanto expresa seguridad frente a los desafíos de actividad.

La entrevistada trabaja en una microempresa familiar del rubro textil y cuenta con un volumen de capital que le permite sostener esta unidad productiva y actuar de manera competitiva en el mercado de prestación de servicio de confecciones – como ella misma lo denomina-. Vende a grandes tiendas, de tal manera que el establecimiento de esta relación con empresas mayores, corresponde al uso de capital social extracomunitario de escalera que se aprovecha en base a la vasta experiencia que ella y sus socios tienen en el rubro.

La relación con estas empresas se formaliza mediante la firma de contratos por cada trabajo y en estos se establecen detalladamente las exigencias de la empresa de mayor respecto a los productos y a algunos aspectos relativos a cómo esta microempresa debe organizar la producción para obtener los resultados esperados. Específicamente en este acuerdo se señala la cantidad de productos que se deben confeccionar, el tipo y cantidad de material que ésta unidad entrega a la microempresa para la confección de los productos, la exigencia de exclusividad para con la empresa y los productos confeccionados y la fecha de entrega de estos. Asimismo, estas grandes tiendas determinan unilateralmente el precio de dichas confecciones, aunque no siempre lo establecen previamente o lo señalan en el contrato.

En este caso se observa claramente la condición de trabajo independiente atípico de esta relación establecida entre esta microempresaria y dichas tiendas; y no sólo porque es esta última la que determina los criterios sobre los cuales se organiza el trabajo, sino porque existe también una relación de dependencia económica con ellos ya que el costo de comercializar directo al público en este rubro de la producción hace inviable esta salida para las unidades económicas de este tipo.

“Es que tiene que tener esa empresa mayor para que nosotros podamos tener trabajo... claro, si ellos no existieran tendría yo que idearme un trabajo... yo arrendar un local y yo vender mi producto, tendría que hacerlo... [...] como es que uno es un poco cobarde también... es que tienen que existir los ricos para que nosotros tengamos trabajo y así es la cosa...”. Si bien permanentemente trabaja gente para esta microempresa, no hay ningún contrato de trabajo con estas personas que constituyen la cadena productiva, ellas trabajan a trato y se les paga por producto – por ejemplo \$ 30 por cuello-; por lo tanto en lo formal sus socios son trabajadores independientes, de tal manera que cuando le preguntamos por el número total de trabajadores en su negocio ella sólo señaló a sus tres socios que son sus familiares.

Los ejes semánticos a partir de los cual se construye la representación social de este trabajo son: dependencia-independencia; orgullo-no orgullo; adaptación-no adaptación; explotación-independencia.

El primero de ellos tiene relación con la categoría laboral que comparten estos sujetos. Marta señala

cuando se le pregunta si trabajaría como dependiente que “no nunca, es que yo no sé no podría”. Esto básicamente porque se ha dedicado a un oficio que aprendió sola por la necesidad de mantener a su familia, entonces valora este tipo de trabajo porque en definitiva es el que le ha permitido salir adelante.

“En mi caso, soy y siempre he sido independiente, estoy sola soy madre soltera tengo dos hijos, uno lo tengo en la Universidad y el otro es con síndrome de down y a mí me a costado criar mis hijos mantener mi casa, y siempre... oh gracias al señor... No sé yo creo que me ayudó el señor, siempre tengo trabajo, pero yo presto servicio, o sea yo le trabajo a otros talleres, entonces... [...] yo nunca sería empleada no me gustaría. [...] Yo aprendí a coser sola y ahí el señor me ayudó y aprendí sola a coser [...]. Sí yo por necesidad aprendí”.

Más que oponer el trabajo dependiente al independiente, lo que constituye este eje semántico es la diferenciación entre ambos trabajos y sobrevaloración de este último, coherente además con el rol activo que la entrevistada toma en los grupos en función de su experiencia como independiente. Cuando preguntamos por las razones específicas por las cuales ella valoraba el trabajo independiente, la entrevistada mencionó el tema de la flexibilidad de los horarios y el de la autonomía; pero asimismo reconoció las dificultades de este trabajo de la siguiente manera:

“ser independiente es mejor, porque uno... nadie la manda, se va a la hora que quiere... toda la cosa... pero también tiene sus desventajas... tiene que a veces que sufrir para pagar los sueldos [...] pero así independiente es bien sufrido...”

El segundo eje tiene que ver con la forma como ella observa esta opción de independencia en su vida y la posibilidad que ésta le ha dado para cumplir con el rol de madre, que ella considera es el más importante.

“Es que es bonito, yo aconsejo a otras mujeres que eh... [...] así que las abandonó el marido... que qué se yo, que no se casaron, yo les digo que lo importante es ser madre y uno tiene que luchar por sus hijos y uno tiene que salir adelante igual. Si yo no me avergüenzo si tengo que vender pescado frito a donde sea, qué se yo hacer cualquier cosa trabajando, yo siempre en mi... con las personas que yo converso a mis vecinos yo les digo que el trabajo para mí después de Dios es lo más importante, y soy feliz y Dios me premió con mis dos hijos, mi otro hijo está en quinto año de derecho”.

En definitiva para ella su trabajo es lo más importante porque le permite salir adelante y sentirse orgullosa de si misma, de haber cumplido su rol.

El tercero tiene que ver con la capacidad de adaptación que ella ha generado por su historia de vida marcada por una trayectoria fragmentada de trabajo independiente es decir, por el hecho de haberse enfrentado más de un fracaso y más de un emprendimiento durante su vida. Actualmente está aburrida de su trabajo y tiene pocas expectativas económicas respecto a la red de comercialización que actualmente la vincula con grandes tiendas, por lo tanto la entrevistada piensa realizar un nuevo emprendimiento.

“Pero es que el miedo que yo tengo ahora es que la ropa está llegando tan barata, la ropa China como estábamos conversando, entonces lo mío mis poleras valen 4.000 pesos ellos lo venden a 1.000 pesos, que ayer no más lo vi, entonces yo digo ¿qué hago? ¿Qué puedo hacer? Porque no me voy a quedar así po’, a mí no me la va a ganar, entonces ahora estoy pensando en qué hacer, hacer la otra

cosa de la comida rápida y terminar con la confección porque parece que eso va a ser lo que me va a pasar...”

El último eje semántico, tiene que ver con la forma como se significa la relación con la empresa mayor. La entrevistada entiende que esta relación es condición para la comercialización de sus productos, porque hoy día la competencia en el rubro es muy fuerte; pero reconoce el abuso que en ella existe cuando señala:

“sí po’ yo ahora le trabajo a la firma de Almacenes París, la marca Alanís a dónde van ha saber que yo hago la ropa po’, y la venden carísima y a mí me pagan mil pesos por una prenda y ellos la venden a 25 mil, entonces eso es lo que a mí a veces me da...”.

El abuso en esta relación es la otra razón que la motivan a pensar en cambiar de rubro, no sólo porque reconoce la estrecha dependencia económica que se genera en ella, sino también porque de siente enajenada de su trabajo.

“Claro si yo me conformo con comer, vivir, pagar mis cuentas, no debiéndole a nadie. No pretendo ser rica, sino vivir decentemente y no tener tanto problema, porque a veces la salud... es mucho estrés el que tenemos nosotros. Mucho trabajo a usted la pone estresada, hay que dormir, las horas que uno tiene que dormir, porque imagínese, ahora dormimos... a veces dormimos, a veces pasamos toda la noche sin dormir, seguimos el día sin dormir, a veces dormimos una hora o dos horas... es poco. Entonces... por eso yo pienso que es mejor parar y ver que pasa así sola, independiente, yo vender mis productos...”.

En definitiva la entrevistada considera que “...las firmas grandes son sinvergüenzas son todos sinvergüenzas, claro entonces abusan con uno porque...” y que entonces ella no está siendo realmente independiente; por lo tanto proyecta buscar otro camino para serlo y vivir acorde a como ella se proyecta.

Trayectoria intermitente: para complementar los ingresos del hogar.

Esta última categoría, fue la que contó con más representantes entre los entrevistados, y corresponde a aquel espacio social constituido principalmente por mujeres que trabajan de manera independiente para complementar los ingresos del hogar o sus propios ingresos. Este tipo de trabajo les permite disponer de manera muy flexible de su tiempo y probablemente por eso respondieron mejor a nuestra solicitud de asistir a los grupos de discusión. Su inicio como trabajadoras independientes depende de la aparición de una oportunidad o una situación fortuita, lo que está determinado básicamente por el objetivo económico que ellas persiguen con éste y que tiene relación con complementar la obtención de ingresos. Su capital inicial es pequeño y puede haber sido obtenido a través de algún proyecto, aprovechando alguna máquina antigua que estuviera en sus casas, haciendo alguna alianza con alguien de confianza o haciendo una pequeña inversión. Esta información es coherente con la proporcionada por la OIT el año 2001, donde se señala que las microempresas dirigidas por mujeres presentan como característica común establecerse con las capacidades de que se dispone y con un capital muy exiguo, de tal manera que es muy frecuente que se desarrollen en torno a la esfera doméstica y en base a actividades ‘tradicionalmente’ femeninas (Carosio, 2004).

Las redes de comercialización que establecen, son bastante diferentes a las que se establecen en los otros casos, a pesar que también hay relaciones con unidades productivas de mayor tamaño. En general estas unidades productivas de mayor tamaño con las que se relacionan, corresponden a

pequeñas o medianas empresas, y su relación con ellas está mediada por la existencia de algún lazo afectivo o de relaciones humanas basada en valores como la lealtad, el aprecio y respeto mutuo. En este sentido, los sujetos que pertenecen a esta categoría utilizan como recurso el capital social de lazos fuertes o el de lazos débiles de tipo puente, a partir del cual establecen vínculos extensos y horizontales con otras unidades productivas.

Entre las entrevistadas encontramos al menos cuatro casos de empleo atípico muy específicos. Dos de ellas, que de hecho trabajan juntas, son del rubro de confección textil y realizan prendas para una empresa que vende uniformes a otras empresas. Ellas sólo disponen para este trabajo de sus máquinas de coser -capital fijo - y todo el resto de los insumos es proporcionado por la unidad productiva mayor -hilos, géneros, agujas, etc.-. Más aún reciben las prendas cortadas y ellas sólo se encargan de unirlas ya que la empresa de uniformes es la que realiza los bordados y todas las otras terminaciones. No existe contrato ni formalización de esta relación y tampoco iniciación de actividades de estas trabajadoras -ellas trabajan a trato-, por lo tanto las condiciones de trabajo en términos de tiempos de entrega, precios y cantidad siempre las define la pequeña empresaria para la cual ellas realizan los uniformes.

Otro caso es el de una mujer jubilada que trabaja con su marido y un nieto en una microempresa familiar donde se realizan tubos y cajas para el alumbrado público. Este emprendimiento surge a partir de la sugerencia de su hijo, quien es gerente de la gran empresa con la cual se establece la relación de subcontratación de productos, y por lo tanto la relación de subordinación con ésta es estrecha. De hecho esta pequeña unidad productiva es formalizada por cuenta del dueño de esta empresa, quien además se hace cargo de costear todos los gastos de contabilidad propios del funcionamiento de dicha unidad. Respecto al proceso productivo, la empresa hace entrega de todos los materiales para la producción y la microempresa de la entrevistada sólo provee el capital fijo -maquinarias - y la mano de obra; incluso el control de calidad lo realiza el gerente de la unidad compradora y el volumen de la producción es variable según las necesidades de ésta.

Por último una de las entrevistadas trabaja como independiente para complementar su jubilación y realiza dos, tales son: la producción artesanal de tejidos y la producción de jabones para una fábrica de un amigo. Este caso es más cercano a una situación de trabajo a domicilio, ya que esta trabajadora independiente no cuenta con ningún medio de producción para el trabajo de los jabones, todo se lo proporciona la jabonería y por lo tanto las indicaciones del trabajo también.

Respecto a la representación social del trabajo independiente de los sujetos que comparten este espacio social, esta se configura en torno a los siguientes ejes semánticos: ayuda-menos ingresos; flexibilidad-rigidez; uso del tiempo libre- aburrimiento; y comercialización-no trabajo.

El primer eje semántico tiene relación con el motivo por el cual buscan este trabajo independiente, que es complementar los ingresos o responder a una situación familiar de emergencia. Lo claro es que lo significan como una ayuda y que por lo tanto en muchos casos no corresponde a su actividad principal. En este sentido, nos encontramos con aquellas mujeres que han jubilado y que trabajan independientes para complementar sus ingresos; con aquellas dueñas de casa que lo hacen para ayudar al marido con los ingresos del hogar; y por último están las dueñas de casa que lo hacen para obtener ingresos propios y no recibir del marido, para quienes además el trabajo independiente les da cierta autonomía como mujeres.

“Además como dice la Rita, no es bueno estar dependiendo siempre del marido, así que uno se gana sus pesitos. Porque uno no puede estar siempre pidiendo y dependiendo de él. Además los hijos ya

están grandes y claro, hay que cuidar a los nietos, pero ya no es tanto”.

Este eje semántico, no significa una oposición entre el trabajo dependiente y el independiente sino más bien los diferencia como opciones distintas.

El segundo eje, tiene relación con un requisito para el trabajo independiente que requieren los sujetos que comparten este espacio social. Este es el de flexibilidad, ya que ellas cumplen una serie de roles domésticos que consideran más importantes que el de trabajadoras. Hay quienes son dueñas de casa al cuidado de los hijos o de los nietos, dueñas de casa a cargo de sus padres y por último dueñas de casa o jubiladas que apoyan a sus esposos. La flexibilidad no sólo tiene que ver con el horario, condición ya implícita en este tipo de trabajo, sino también con las posibilidades existentes en las redes de comercialización que ellas establecen. Esta puede ser una de las razones que justifica su tendencia a establecer relaciones mediadas por lazos afectivos o de confianza. Estas mujeres declaran necesitar sentir la tranquilidad de poder retrasar la entrega de un trabajo por tener que responder a urgencias familiares; y también la que justifica la extensión de sus horarios de trabajo porque “como trabajadora independiente estoy todo el día en la casa y después de hacer toda la casa y cuidar a un abuelito de 91 años. Y eso tiene que uno no tiene descanso, porque acá uno no tiene descanso, no hay horario, y hay que compartir lo laboral en la casa”

El tercero tiene relación con una necesidad de estas mujeres que va más allá de su trabajo y que es usar útilmente su tiempo libre, no aburrirse ni embrutecerse por la rutina de la casa o de sus roles familiares.

“Porque uno hace el aseo, así rapidito en la mañana, y más ahora que los hijos están grandes y por ejemplo ya cada uno se lava su loza... entonces me queda hartito tiempo y si no me aburriría. No voy a estar ahí viendo teleseries y cosas, no me gusta. Me gusta trabajar, me entretengo, gano mis pesitos y aquí con la Rita nos llevamos super bien”.

En definitiva es una significación relativa al desarrollo personal.

Por último, el cuarto eje se refiere a la significación de la relación con la empresa mayor. Ellas consideran que de no existir esta relación, no tendrían trabajo, así la siguiente intervención señala: “no, pero es obvio que se tiene que sentir dependiente de una u otra... de una u otra forma, ¿por qué?, porque si tú no vendes no tienes, o si no te compran no tienes”.

A pesar de esta dependencia que es la que les da trabajo, ellas sienten que si les entregan esta responsabilidad de trabajo es porque ellas son responsables, puntuales y hacen las cosas bien, con dedicación y calidad. De hecho en varias intervenciones ellas mencionan el reconocimiento que reciben de las unidades productivas para las cuales trabajan o de la figura del mediador con el que se relacionan y consideran que no es lo mismo con otras personas que trabajan para éstas.

“sí, nosotros a la persona que le fabricamos, ella siempre nos está llamando a nosotras para... he incluso muchas veces nos dice ‘por favor, si están haciendo algo, no lo sigan haciendo’, o sea para que le hagamos todo a ella no más”

Conclusiones: Autonomía y Subordinación en el Trabajo Independiente.

Este estudio, nos ha enfrentado al debate por la definición de las fronteras del trabajo, es decir, por la elección del colectivo que debe ser protegido por este sistema de tutelas que constituyen el

Derecho laboral. En Chile hasta el momento esta frontera sigue estando definida por el concepto de subordinación jurídica que, hemos visto a través de la experiencia y representación social de trabajadores independientes que comparten condiciones de empleo atípico, no se acomoda a la realidad del mercado de trabajo actual.

El derecho laboral clásico ha buscado garantizar la protección del contratante más débil, basándose en la premisa de que la vulnerabilidad es una característica de los trabajadores en tanto se encuentran privados de las protecciones ligadas a la propiedad, pero en este estudio hemos observado que esto no necesariamente es así. Si bien todos los trabajadores independientes entrevistados poseen bienes de capital que son de su propiedad, en la mayoría de los casos el volumen de estos y el capital económico real con el que cuentan para el desarrollo de su negocio, los somete a establecer relaciones de dependencia con empresas de mayor tamaño.

La aparición de trabajos independientes con poco capital y por lo tanto con poca capacidad para asumir los riesgos económicos del mercado, impulsa la aparición de relaciones de subordinación económica y en algunos casos organizativa entre unidades productivas de distinto tamaño. Esta relación, se expresa mediante diversas formas, entre las cuales hemos encontrado las siguientes: el establecimiento de acuerdos, convenios o contratos por trabajo que comprometen estrictos requisitos para completar la transacción y en algunos casos incluso fijan los precios; el control del pago por los productos o servicios realizado por parte de las unidades productivas mayores, donde generalmente se producen demoras en relación con la entrega de la producción; y el funcionamiento de las unidades productivas menores con todo el capital disponible, que se traduce en bajas tasas de capitalización que impiden el crecimiento de los negocios y la diversificación de las carteras de clientes.

A partir de la caracterización de los empleos independientes atípicos realizada en la presente investigación, queda de manifiesto la necesidad de revisar algunas definiciones conceptuales respecto a la definición de las condiciones de vulneración y desigualdad en cuanto a la distribución de los recursos de la sociedad, ya que hoy día este es un problema que trasciende el mercado del trabajo. Para ello, me parece interesante abordar el problema de la explotación desde la perspectiva expuesta, porque nos permite dar una lectura a la relación entre productores más allá de determinar en ella la existencia o no de una relación laboral; no obstante este es sólo un primer acercamiento, de tal manera que es un desafío pendiente y que debe abordarse en conjunto con el desarrollo de otras investigaciones que observen el fenómeno de las nuevas formas de trabajo a partir del uso de metodologías distintas y complementarias a la aquí utilizada.

Por otro lado, queda planteada la necesidad de redefinir las fronteras de protección del derecho del trabajo en nuestro país de tal manera que ésta se extienda a las zonas que actualmente están desprotegidas. Una opción interesante, a discutir, es la configuración de un derecho común del trabajo, que incorpore la regulación de diversas formas y situaciones de prestación laboral con independencia del negocio jurídico que las determine; y en esta línea ya se han escrito tres propuestas. La primera defiende el concepto de subordinación económica como criterio de definición de la frontera del Derecho del Trabajo, la segunda propone incorporar la noción de actividad jurídica referida al contrato de actividad como nueva categoría contractual que garantice un piso mínimo de sustento social tanto en períodos de actividades dependiente como en otros momentos de la trayectoria laboral – en trabajo independiente, capacitación u obligaciones cívicas-, y la tercera entiende la protección jurídica repartida en cuatro círculos concéntricos del Derecho Social, que contempla los derechos más universales en el primer y segundo círculo, los derechos de una actividad profesional en el tercero y los derechos propios del trabajo en el cuarto (Ugarte, 2004)

Ahora bien, desde la perspectiva de la representación, podemos observar como los sujetos que comparten el espacio social del trabajo independiente atípico van formulando una interpretación del trabajo independiente en función de su experiencia, y donde dejan de manifiesto que esta categoría laboral es bastante valorada socialmente desde diversas perspectivas. Por un lado se hace mención a la autonomía organizativa, que si bien se expresa sólo en algunos ámbitos, resulta positiva en aspectos como la flexibilidad horaria, la autodeterminación, la injerencia en la toma de decisiones y la capacidad de innovar en el proceso, entre otros. Por otro lado, se aprecia la posibilidad que existe de complementar los intereses de desarrollo personal de los sujetos con el trabajo, en tanto aspectos como la ya mencionada flexibilidad horaria permiten realizar otras labores de interés, u otros como la injerencia en la toma de decisiones, permiten enfrentarse constantemente a nuevos desafíos que impulsan procesos de aprendizaje novedosos y atractivos. Y por último, algunos casos manifiestan un grado de satisfacción importante en relación con los resultados económicos de este tipo de trabajo, en la medida que consideran son mejores a los obtenidos en el trabajo dependiente.

Asimismo existe una valoración negativa principalmente en relación con el nivel de dependencia económica que sufren frente a las empresas de mayor tamaño. La representación social de estos sujetos nos indica que estas relaciones establecen exigencias que se consideran abusivas, más allá de que en general crean que es una relación necesaria para la sobrevivencia de sus trabajos.

A modo de conclusión, es tarea prioritaria en nuestro país promover el debate en torno a las fronteras del Derecho del Trabajo y revisar los alcances del concepto de subordinación jurídica para cumplir con el objetivo proteccionista de esta disciplina, con el objeto de prevenir la generación de zonas de desprotección laboral. Esto es especialmente importante hoy día, ya que durante los últimos años los gobiernos de la Concertación han realizado un especial esfuerzo por reconocer y estimular el espíritu emprendedor de las chilenas y chilenos, por reconocer en él una significativa contribución al empleo y al crecimiento económico del país; de hecho el último informe GEM indica que Chile se encuentra en el séptimo lugar entre los países con mayores tasas de emprendimiento en etapas iniciales. El desafío entonces es grande y esperamos con los resultados de este estudio hacer una pequeña contribución a esta tarea.

Bibliografía

1. Acuña, Eduardo y Pérez, Ernesto (2005) "Trayectorias laborales: El Tránsito entre el trabajo asalariado y el empleo independiente" en Cuadernos de Investigación (Chile: Departamento de Estudios dirección del Trabajo), N° 23.
2. Agacino, Rafael (1994) "Acumulación, Distribución y Consensos en Chile" en Revista Economía y Trabajo (Chile: PET) Año II, número 4.
3. Aguilar Novoa, Omar (2001) "Tendencias y visiones sobre la crisis del trabajo", en Debates y Reflexiones Aportes para la Investigación Social (Chile: PREDES), Documento N° 4.
4. Atria, José Tomás (2004) "Seminario de Grado para optar al grado académico de licenciado en Sociología: Nuevas Formas de Trabajo. Elementos desde una perspectiva analíticas (Mimeo)" (Santiago: Universidad de Chile)
5. Binimelis, Adriana (1994) *El grupo de discusión: una alternativa metodológica para la realización de estudios antropológicos. Tesis para optar al título profesional de Antropóloga* (Chile: Universidad de Chile); Binimelis, Adriana y Canales, Manuel (1990) *El estudio de la realidad social con metodologías cualitativas* (Chile: Ministerio Secretaría General de Gobierno. División de Organizaciones Sociales)
6. Bordieu, Pierre (1998) "*La Distinción: Criterios y Bases Sociales del Gusto*" (Madrid: Editorial Taurus)

7. Bronstein, Arturo (1999) "La Subcontratación Laboral" en <http://www.oit.or.cr/oit/papers/> (Última actualización: 12-03-2004: fecha de acceso 16-03-2006)
8. Carosio, Alba (2004) "Las Mujeres y la Opción Emprendedora. Consideraciones Sobre la Gestión" en *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, volumen 9, n° 23 (Caracas: Universidad Central de Venezuela) en página web <http://www.revele.com.ve/programas/indice/ria.php?rev=mujer&id=12988> (Fecha de acceso: 20-10-2006).
9. Cruz, Jesús (1999) "El proceso evolutivo de la delimitación del trabajo subordinado" en *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán* (España: Tecnos)
10. Dávila, Andrés (1993) "Las perspectivas metodológicas cualitativas en las ciencias sociales; debate teórico e implicaciones praxeológicas" en Delgado, Juan Manuel y Gutiérrez, Juan (comp.) *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales* (Madrid: Síntesis)
11. De los Heros Pérez de Albela, Alfonso (2001) "La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente" en Kurczyn, P y Puig, C (comp.) *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor del Buen Lozano* (México: Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM)
12. Delgado y Gutiérrez (1999) *Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales* (Madrid: Editorial Síntesis)
13. Departamento de Estudios Dirección del Trabajo (2005) Encuesta laboral 2004: Empleo y Relaciones de Trabajo en Chile (Chile: Departamento de Estudios Dirección del Trabajo)
14. Díaz, Álvaro (1993) "Nuevas Tendencias de la Industria en América Latina. Cadenas Productivas, PYME y especialización flexible" en *Proposiciones* (Chile: Ediciones Sur), N°23.
15. Echeverría, Magdalena (1997) "Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo" en *Temas Laborales (Chile: Dirección del Trabajo)*, N°7
16. Espinoza Miranda, Carmen "La subcontratación, una nueva fórmula para rentabilizar los negocios" en *Columna de reflexiones sobre el mundo del trabajo*, página web Vicaría para la Pastoral de los Trabajadores <http://www.iglesia.cl/vicariatrabajadores/reflexion.html> (Última actualización: 20-03-2006: fecha de acceso 22-03-2006).
17. Rodrigo (2002) *Desempleo y precariedad en la sociedad de mercado* (Chile: PREDES- Frasis).
18. Gobierno de Chile, Chile Emprende (2005) "La situación de la Micro y Pequeña Empresa en Chile", página web SERCOTEC <http://www.sercotec.cl/index.cfm?fuseaction=publicaciones.libro> (Fecha de acceso: 25-10-2006).
19. Gálvez, Thelma (2001) "Para reclasificar el empleo: Lo clásico y lo nuevo" en *Cuadernos de Investigación* (Chile: Departamento de Estudios Dirección del Trabajo), N°14.
20. Goldin, Adrián (2003) "Las tendencias de una transformación del derecho del trabajo: Hipótesis sobre un destino complejo" en *Documento de Trabajo* (España), N°29
21. Amorós, José; Cortés, Patricio; Echeopar Germán y Flores Tomás (2005) "Global Entrepreneurship Monitor, Reporte Nacional de Chile 2005", página web www.universia.cl/contenidos/emprendedores/documentos/Informe_GEM.ppt (Fecha de acceso: 31-10-2006).
22. Henríquez, Helia y Uribe-Echeverría, Verónica (2003) "Trayectorias laborales: La certeza de la incertidumbre" en Cuaderno de Investigación (Chile: Departamento de Estudios dirección del Trabajo), N°18
23. Henríquez, Riquelme, Gálvez y Salomé (2001) "Trabajadores a control remoto. El trabajo a domicilio" en *Cuadernos de Investigación* (Chile: Departamento de Estudios Dirección del Trabajo)
24. Hernández, Renán (2005) "Tesis para optar a Magíster en Ciencias Sociales con mención en Sociología de la Modernización: Experiencias Microempresariales. Puntos Estratégicos de Entrada a la Realidad Microempresarial" (Santiago: Universidad de Chile)
25. Ibáñez, Jesús (1979) *Más allá de la sociología: El grupo de discusión: Técnica y crítica* (España: Siglo XXI)
26. Jodelet Denise (1985) *La representación social: fenómenos, concepto y teoría* (Barcelona: Paidós)
27. Kruegger, Richard A. (1991) *El grupo de discusión: Guía práctica para la investigación aplicada* (Madrid: Ediciones Pirámide)
28. Mac-Lure, Oscar (1993) "Los pequeños productores en la economía" en *Proposiciones* (Chile:

- Ediciones Sur), N° 23
29. Martínez y Díaz (1995) "Chile: La gran transformación" en Documento de Trabajo (Chile: Centro de Estudios Sociales y Educación Sur), N° 148.
 30. Meller, Patricio (1996) *Un siglo de economía política chilena: 1899-1990* (Chile: Editorial Andrés Bello)
 31. Montoya, Alfredo (1999) "Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del derecho del trabajo" en *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo : estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán* (España: Tecnos)
 32. Offe, Claus (1990) *Contradicciones en el Estado de Bienestar* (España: Editorial Alianza)
 33. Palomenque, Manuel Carlos (1987) *Derecho del Trabajo e Ideología* (España: Tecnos)
 34. Palomino, Hector 2004 (2000) "Trabajo y Teoría Social Conceptos Clásicos y Tendencias Contemporáneas" en Calderón Fernando (cord.) *Multiculturalismo y Democracia* (Bolivia: PNUD) Cuadernos de Futuro N°20
 35. Pérez Rubio, Ana María (2004) "Sobre los jóvenes y el trabajo. Un estudio sobre representaciones sociales" en Monografías Virtuales: ciudad, democracia y valores (Argentina:OEI), número 4, Junio 2004 <http://www.oei.es/buscador.htm> (Fecha de acceso: 09-11-2005)
 36. Rodríguez, Gregorio; Gil Flores, Javier y García, Eduardo 1999 (1996) *Metodología de la investigación cualitativa* (Málaga: Ediciones Aljibe)
 37. Rodríguez-Piñero, Miguel y Bravo-Ferrer (1999) "Contrato de trabajo y autonomía del trabajador" en *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán* (España: Tecnos)
 38. Ugarte Cataldo, José Luis (2004) *El Nuevo Derecho del Trabajo* (Chile: Editorial Universitaria)
 39. Van Hemelryck, Libero (1993) "La pequeña Empresa más allá de la compensación social del modelo neocapitalista. El caso de Chile" en *Proposiciones* (Chile: Ediciones Sur), N°23
 40. Velasquez, Mario 1996 (1993) "Instituciones laborales y subcontratación en Chile" en Figueideiro, José (comp.) *Las instituciones laborales frente a los cambios en América Latina: Contribuciones a un seminario* (Ginebra: Instituto de Estudios Laborales)
 41. Walker Errázuriz, Francisco (2003) *Derecho de las relaciones laborales* (Chile: Editorial Universitaria)
 42. Wright, Erik (1994) *Clases* (España: Siglo XXI); Wright, Erick (1990) *The Debate on Classes* (London: Verso)
 43. Yoguel, Gabriel & Kantis, Hugo (1990) *Reestructuración industrial y eslabonamientos productivos: el rol de las pequeñas y medianas firmas subcontratistas* (Buenos Aires: CFI-CEPAL-Programa PRIDRE)

Notas

1. Como fuente generadora de valor cumple el papel económico de generar riqueza pero también el papel social de distribuirla. En este sentido, Marshall se refiere al trabajo como el fundamento de la ciudadanía social, convirtiéndose así en una actividad que sale de la esfera de lo privado para pasar a ocupar un lugar destacado en la esfera pública. Esto implica que los individuos a través del trabajo participan de los principios y valores universales que la modernidad pretende realizar, ya que el trabajador se convierte en un actor colectivo que participa en la 'Polis'. (Aguilar, 2001).
2. Este proceso, que se produce en Chile durante la dictadura, se consolida a través de una estrategia centrada en la liberalización de los mercados y la expansión del sector privado, y se justifica en el contexto político económico de la época cuya característica es una inflación elevada y un estado de reestructuración de las relaciones sociales que sustentaban históricamente la estructura económica en el país (Martínez y Díaz, 1995). La instauración del nuevo modelo neoliberal de desarrollo, que se basa en la expansión de los mercados internacionales, se lleva a cabo en dos periodos durante la dictadura mediante reformas estructurales de corte económico en las áreas productiva, económica y comercial (Meller, 1996)
3. Los autores mencionan la existencia de 5 tipos de flexibilidad, que son los siguientes: *Flexibilidad numérica externa*, orientada a permitir que los empleadores puedan ajustar el volumen de la fuerza de

trabajo, es decir, la entrada y salida de trabajadores según las necesidades de la producción. Se materializa a través de la ampliación de las causales de despido y de la diversificación de los tipos de contrato como los de tipo temporal; *Flexibilidad cualitativa o funcional externa*, dirigida a la externalización de funciones productivas a través de la subcontratación de empresas proveedoras de actividades o servicios; *Flexibilidad cuantitativa o numérica interna*: enfocada al ajuste del volumen de trabajo y de su intensidad a las variaciones de la producción. Se realiza a través de acciones como la reorganización del tiempo de trabajo, adaptación de la jornada laboral o movilidad de trabajadores a distintos centros de trabajo de la misma empresa; *Flexibilidad cualitativa o funcional interna*, conducente a la adecuación de la organización del proceso de trabajo por la introducción de innovaciones tecnológicas y a los cambios en los volúmenes de producción. se realiza a través de medidas como la movilidad ocupacional o la polivalencia de los trabajadores nuevas formas de organizar el trabajo por ejemplo en grupos o en equipos; y *Flexibilidad salarial de costos laborales o financiera*, que tiene por objetivo disminuir los costos laborales de la empresa a través de la adaptación de las remuneraciones al volumen de la producción. En este sentido se establecen cambios de composición de los salarios a través de un sistema de indexación que implica una reducción de la parte fija de los mismos y un aumento de su parte variable en función del rendimiento o productividad de cada trabajador.

4. Es importante distinguir aquí entre la función económica y política del Derecho del Trabajo, y la que nos interesa en el presente es esta última. La función económica se refiere al objetivo de hacerse cargo “la necesidad variable de distribución o reparto de riqueza entre los actores del mundo del trabajo, que está estrechamente ligada al contexto político y económico dominante”; mientras que la función política se explica como la “solución defensiva del Estado liberal, para mediante la promulgación de normas protectoras de los trabajadores, atender a la integración e institucionalización del conflicto del trabajo asalariado y el capital” (Ugarte, 2004: 29:19)
5. Las nociones de “subsunción formal” y “subsunción real” del trabajo al capital, fueron utilizadas por Marx para definir la naturaleza del capitalismo de su época. En la “subsunción formal” el vínculo del trabajo asalariado con el capital se establece sólo en el plano contractual, mientras que en la “subsunción real”, que prevalece en la gran industria, el trabajo asalariado se somete además a “la función de dirección, de vigilancia y de mediación” del capital en el plano de la organización del trabajo (Palomino, 2000)
6. Importantes es la discusión que ha suscitado esta corriente teórica marxista, al interior de la teoría crítica, asimismo como el concepto de explotación que hemos decidido utilizar en este artículo. Las críticas se centran en aspectos como las metodologías usadas por estos autores que, partiendo de la premisa de que no existe un método propio del marxismo, han combinado el individualismo metodológico, la teoría de juegos y los modelos de acción racional en sus reflexiones; y en el abandono de la teoría del valor-trabajo, así como del ámbito productivo como ámbito central de reflexión en el análisis de clases. En esta ocasión y en vista del carácter descriptivo y exploratorio del presente estudio, no ahondaremos en esta discusión, y utilizaremos el concepto propuesto como un primer acercamiento al uso de nuevos enfoques para entender las desigualdades que en éste ámbito se están produciendo, en el entendido de que este es un ejercicio que debe ser revisado en pos de avanzar en la interpretación de las nuevas formas de trabajo. Para una revisión más detallada de estas discusiones revisar Wright, Erick (1990) *The Debate on Classes* (London: Verso)
7. Quedan excluidos de esta legislación los funcionarios de la administración del Estado, Congreso Nacional, Poder Judicial y los trabajadores de empresas del Estado, esto porque se reconoce implícitamente la diferencia entre una relación asalariada que se rige por el mercado y una relación que se rige por la lógica del servicio público.
8. La masificación de esta relación, ha sido estimulada por el cambio en el sistema tributario del impuesto al valor agregado y por la derogación de la Ley 16.757, que regulaba y excluía la subcontratación de las labores inherentes a la producción principal y permanente de la empresa, así como a las labores de reparación o mantención habituales de los equipos.
9. La Ley de subcontratación recientemente aprobada, se refiere a la subcontratación de trabajo y reconoce la existencia de este régimen cuando la actividad o servicio contratado se desarrolla y ejecuta en la empresa principal, y es de carácter permanente. Ver Código del Trabajo, artículo 183-A,

- del título VII, del párrafo 1. Del trabajo en Régimen de Sucontratación.
10. Revisar Yoguel, Gabriel & Kantis, Hugo (1990) *Reestructuración industrial y eslabonamientos productivos: el rol de las pequeñas y medianas firmas subcontratistas* (Buenos Aires: CFI-CEPAL-Programa PRIDRE)
 11. Si bien lo que se debería presentar en el caso de la subcontratación de bienes, es una relación comercial entre dos unidades económicas que se suponen libres e iguales, es reconocido que en nuestro país - así como en América Latina en general- el traspaso del riesgo a las empresas subcontratistas es bastante asimétrico, ya que la integración de cadenas productivas mediante la figura de la subcontratación se ha desarrollado en su variante más pobre. Su forma más típica vincula en condiciones totalmente desiguales a pequeñas y medianas empresas - que producen bienes y/o servicios de bajo nivel agregado, que tienen una escasa información del mercado, que cuentan con escaso grado de cooperación inter firmas, etc- con grandes empresas contratantes. El predominio de cadenas productivas con subcontratistas muy dependientes, que tienen una gran asimetría en tamaño, poder e información respecto a las grandes empresas subcontratantes, se fundamenta en el poder oligopsónico de estos últimos, y en su dominio tecnológico, comercial y financiero (Díaz, 1993).
 12. El concepto de habitus permite a este autor dar cuenta de las coerciones macroestructurales que regulan al individuo. El habitus, es un sistema de hábitos y disposiciones simbólicas que externalizan los sujetos a partir de la estructura en la cual han estado inmersos y por lo tanto corresponde a una “estructura estructurante, que organiza las prácticas y la percepción de las prácticas. El habitus es también estructura estructurada: el principio de división de las clases lógicas que organizan la percepción del mundo social es a su vez producto de la incorporación de la división de clases sociales” Revisar pp. 479, Bordieu, Pierre (1998) “*La Distinción: Criterios y Bases Sociales del Gusto*” (Madrid: Editorial Taurus)
 13. Este dato es consistente con los resultados del estudio realizado en Diciembre del año 2003 por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, que señala que existe una relación entre la estabilidad laboral y el nivel de educación formal de las personas. Según este estudio, es en el nivel de educación superior donde se obtiene un grado sustancialmente mayor de estabilidad laboral tanto por condición de actividad como por categoría ocupacional, con un 36,6% de las personas en esta condición que permanecen inmóviles durante el período analizado; mientras que es el estrato de educación media donde se acusa una mayor inestabilidad en la ocupación, con sólo un 19% de las personas en esta condición que se mantienen inmóviles durante el mismo tiempo. Ahora, bien, la diferencia específica respecto a los cambios de categoría ocupacional es mucho menor entre ambos niveles educacionales y de hecho el nivel de educación básica es el que presenta una mayor inestabilidad; pero sigue siendo el de educación superior el más estable. Revisar Henríquez, Helia y Uribe-Echeverría, Verónica (2003) "Trayectorias laborales: La certeza de la incertidumbre" en Cuaderno de Investigación (Chile: Departamento de Estudios dirección del Trabajo), N°18.
 14. El capital social puede ser entendido de manera genérica como “un recurso intangible, que permite a las personas y grupos la obtención de beneficios por medio de relaciones sociales dotadas de confianza, reciprocidad y cooperación” (Atria, 2003. En Hernández, 2005)
 15. El estudio sobre trayectorias laborales, señala que la trayectoria que combina posiciones dependientes e independientes muestra que en el caso del sector con educación superior este tránsito va acompañado de una significativa estabilidad en función de que el 16,6 % de esa población se mantuvo siempre ocupada y no pasó por períodos de inactividad o desocupación; y señala que “ello podría indicar que se está haciendo una opción atractiva y no se trata siempre de una expulsión hacia empleos con menor protección legal” (Henríquez et al, 2003:104).
 16. Revisar Figueroa, Rodrigo (2002) *Desempleo y precariedad en la sociedad de mercado* (Chile: PREDES- Frasis).
 17. Global Entrepreneurship Monitor, Reporte Nacional de Chile 2005.