

Precariedad, autonomía y subjetividad en Trabajadores Independientes

Juan Jiménez Albornoz

Las transformaciones de la sociedad contemporánea y del mercado laboral.

Es común, al describir la sociedad contemporánea y en particular la chilena, enfatizar que estamos ante una sociedad más inestable, donde las estructuras se han debilitado (Wagner, 1997 [1993]; Lechner, 2002; PNUD Chile, 2004). Esto también se muestra en el mundo del trabajo, donde la formación paralela de un mundo altamente inestable se encuentra entre los aspectos comúnmente destacados por analistas (Beck, 2000; Gatica & Romaguera, 2005; Sennet, 2007). La aparición de una fuerza de trabajo flexibilizada, de formas de trabajo no estándar lejanas del trabajo permanente y estable de mediados de siglo es algo que muchos observadores destacan (Kalleberg, 2000, 2008, 2009).

En el mercado laboral chileno también encontramos estas mismas características: Una muy alta rotación es una característica de toda la fuerza laboral (Gatica & Romaguera, 2005; Pérez, 2009a; 2009b, Jimenez 2012). De acuerdo a un estudio longitudinal realizado por Mauro y Yáñez (2005, pág. 17) sobre 10 años (1993-2002) al menos el 68% de los trabajadores tuvo experiencia de cambio en la situación laboral; y alrededor de un 23% ha experimentado tres cambios en su situación laboral en 10 años. Henríquez y Uribe-Echeverría (2004, págs. 30-31) muestran que la movilidad trimestral es de un 14% total. Sehnbruch (2006), usando los datos administrativos del Seguro de Cesantía, también muestra una alta inestabilidad, con una alta proporción de contratos, incluso indefinidos, que no alcanza a cumplir los 12 meses que pide la ley para otorgar beneficios del seguro.

En este sentido, el modelo de trabajo estable está dejando de ser una posibilidad rectora de la situación laboral. La rotación laboral es ya parte de las expectativas de los trabajadores. Sepúlveda (2005) hablando de trabajadores jóvenes, o sea de quienes han tenido toda su experiencia laboral en el nuevo escenario nos plantea como se ha instalado esta expectativa.

Y por lo tanto, en opinión de estos autores, estaríamos un mundo en que el futuro sería más complejo de pensar, en el cual no es claro cuáles pueden ser las consecuencias de la propia acción, y en ese sentido tendríamos una incertidumbre básica (Sennet, 2007). Pero aquí hay un paso en falso. Porque muchas veces pasamos de la descripción estructural –carreras más inestables, una sociedad menos ‘estructurada’- a las prácticas y creencias de los actores –que no planifican hacia el futuro y sólo ven inseguridad. En otras palabras, de una situación precarizada a una subjetividad precarizada. El hecho que no podemos pasar inmediatamente de la lectura de la situación a la reacción del actor es un reconocimiento del hecho que el actor es efectivamente actor.

Los trabajadores independientes pueden ser un actor interesante para observar ese paso de la estructura a la acción. Este es un actor que en varios países desarrollados ha

umentado de importancia (Smeaton, 2003) y que en Chile representa alrededor de un 20% de la fuerza laboral de acuerdo a la CASEN. Ellos representan un 'límite' en términos de la inestabilidad laboral, y por lo tanto un punto de observación interesante para el análisis de qué manera esta inestabilidad afecta la proyección hacia el futuro.

De hecho, no sólo representan una situación límite, sino que en el contexto actual del mercado de trabajo la significación del trabajo independiente cambia. Podemos plantear que el mercado laboral empieza a adquirir características del trabajo independiente. Si inestabilidad y flexibilidad laboral son experiencias que también viven los asalariados, las diferencias entre ambos tipos de trabajador disminuyen. Si la principal ventaja del trabajo dependiente vis-a-vis el independiente era la estabilidad, y ésta desaparece, entonces el atractivo del trabajo dependiente como tal puede empezar a difuminarse¹.

Aquí podemos recordar que el trabajo independiente se transforma en una alternativa de trabajo importante en épocas de crisis. Así, Bertranou (2007, pág. 2) enfatiza que el trabajo independiente puede funcionar contra cíclicamente y Rau Binder (2008) dice lo mismo en relación al trabajo parcial. En este sentido, frente a la inestabilidad del trabajo dependiente, la labor independiente puede ser una herramienta para asegurar ingresos, y en ese sentido frente a la inseguridad del trabajo dependiente, el trabajo independiente puede transformarse en una fuente de seguridad.

En general, de hecho, podemos observar que el mercado empieza a demandar de todos los trabajadores las características de los independientes (o al menos las características que un independiente necesita para obtener buenos resultados). No es sólo que el trabajo sea flexible, sino que se demanda que los trabajadores también lo sean, y que además, estén orientados al cambio (Sennet, 2007). En algún sentido, hoy todos somos independientes.

Un breve ejercicio de delimitación

El concepto de trabajador independiente a primera vista es relativamente claro y bien definido: aquellos trabajadores que recibiendo una remuneración no son empleados ni son empleadores. Pero, como muchos otros conceptos, existen diversos problemas y disyuntivas en aspectos específicos y concretos de la definición, que dejan sus límites difusos, con grupos sobre los cuales su condición en relación al estatus de independiente no es absolutamente clara. De hecho, la situación real de los independientes en Chile difumina los límites de lo que constituye este tipo de trabajo, pues la condición tributaria de independiente y la condición laboral del mismo, no siempre coinciden.

En los dos límites del concepto hay elementos difusos. ¿Deja de ser independiente un comerciante que contrata a una sola persona que lo ayude a atender el negocio? ¿Y el abogado que trabaja en su oficina que contrata una secretaria? Tenderemos a pensar que

¹ De hecho, en un mercado que se caracteriza por la movilidad laboral, un empleo altamente estable puede resultar inconveniente. Un empleo de larga duración atenta contra la construcción de redes amplias y diversas, lo que se transforma en un problema cuando, por cualquier razón, cambia el empleo, o las condiciones de él (Granovetter, 1995).

de hecho siguen siendo trabajadores independientes, en la medida que sus ingresos provienen de su propio trabajo y no de la dirección de otros.

Al mismo tiempo, tenemos límites difusos entre trabajadores. De hecho, ¿Qué hacemos con alguien que tiene un contrato a honorarios? (formalmente independiente pero bajo la autoridad de un jefe). O más en el límite, ¿aquellas personas que ofrecen servicios a honorarios a un solo cliente? (que pueden incluso trabajar sin supervisión pero donde el hecho de enfrentarse a un solo cliente modifica la relación). Estos son segmentos importantes, y aquí podemos observar prácticas específicas para rehuir obligaciones legales. El estudio de Solís (2008) muestra en el caso de trabajadores en la industria televisiva cómo se usa empleo independiente para evitar las regulaciones que sobre el trabajo asalariado implicó la llamada Ley del Cine, reemplazando una relación de contrato de trabajo por un contrato civil. En cualquier caso, la condición de independiente implica una relación *per se* lejana con el Estado.

¿Quiénes son independientes? Una definición conceptual precisa puede pensarse como un elemento crucial para desarrollar una investigación. Sin embargo, los conceptos en última instancia deben reflejar las circunstancias de la realidad, Delimitar claramente una línea que deja independientes por un lado y no-independientes por otro no estaría respondiendo a la realidad de una línea que parece ser efectivamente difusa y porosa en sus límites. En realidad, es probable que la auto-identificación como independiente sea más útil como definición (y es la que en la práctica se usa en las fuentes que analizaremos): en estas experiencias de límites difusos, los actores al ubicarse en una u otra frontera responden a lo que en su experiencia es permite sentirse más o menos cercanos a una,

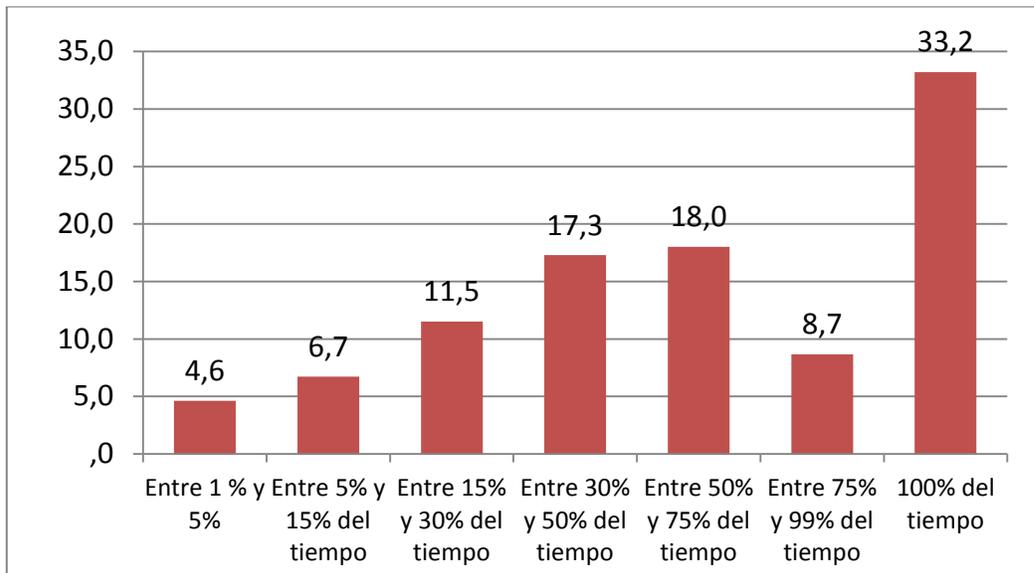
La porosidad del trabajo independiente. Los independientes no son siempre independientes

Al entrar a analizar la situación de los trabajadores independientes hay un primer hecho clave: Uno de los resultados más importantes de la Encuesta Protección Social² es que muestra con claridad que el ser independiente es más bien un estado particular dentro de la trayectoria laboral: un porcentaje muy alto de quienes han trabajado como independientes han tenido fases en que han trabajado de forma dependiente, alrededor de 'dos tercios de quienes alguna vez trabajaron como independiente, también lo hicieron como dependiente' (Bernstein, Reyes, & Pino, 2007, pág. 8). Bravo (2008) usando datos de la EPS 2006 nos muestra también que los independientes puros son un 8,9% del total de trabajadores mientras que el total de personas que ha participado tanto de empleo independiente como asalariado es de 22,8%. En otras palabras, más que pensar en los independientes y en los asalariados como dos poblaciones separadas, es necesario analizarlos como dos estados entre los que las personas se mueven.

A este respecto uno puede preguntarse sobre el cuál es la importancia del trabajo independiente entre quienes han tenido esa experiencia: ¿Cuánto tiempo es independiente alguien que es o ha sido trabajador independiente?

² La Encuesta de Protección Social es una encuesta panel, que se describe en mayor profundidad en el Anexo Metodológico.

Gráfico 1. Porcentaje del tiempo trabajado que lo hizo como independiente (entre personas con experiencia independiente)



Fuente: Elaboración propia basado en EPS

Los datos nos muestran claramente que tener experiencias de otros estados más allá de ser independientes es común entre los trabajadores independientes: Sólo un tercio de ellos sólo trabajo como independiente durante los años 1999-2008. Y alrededor de un 40% fue independiente menos de la mitad de su tiempo de trabajo durante los años analizados. Claramente entonces, para poder entender a los independientes hay que observarlos en sus trayectorias, que son diversas y muestran diversa formas de transición entre el trabajo independiente y el asalariado.

Las trayectorias laborales. Una mirada cuantitativa

El análisis de las trayectorias se hará en dos momentos. Por un lado, usando los datos de la Encuesta de Protección Social, observaremos las trayectorias laborales de los trabajadores independientes durante los años 1999-2008. Por otro lado, analizando algunos datos de entrevista observaremos la percepción subjetiva de las trayectorias.

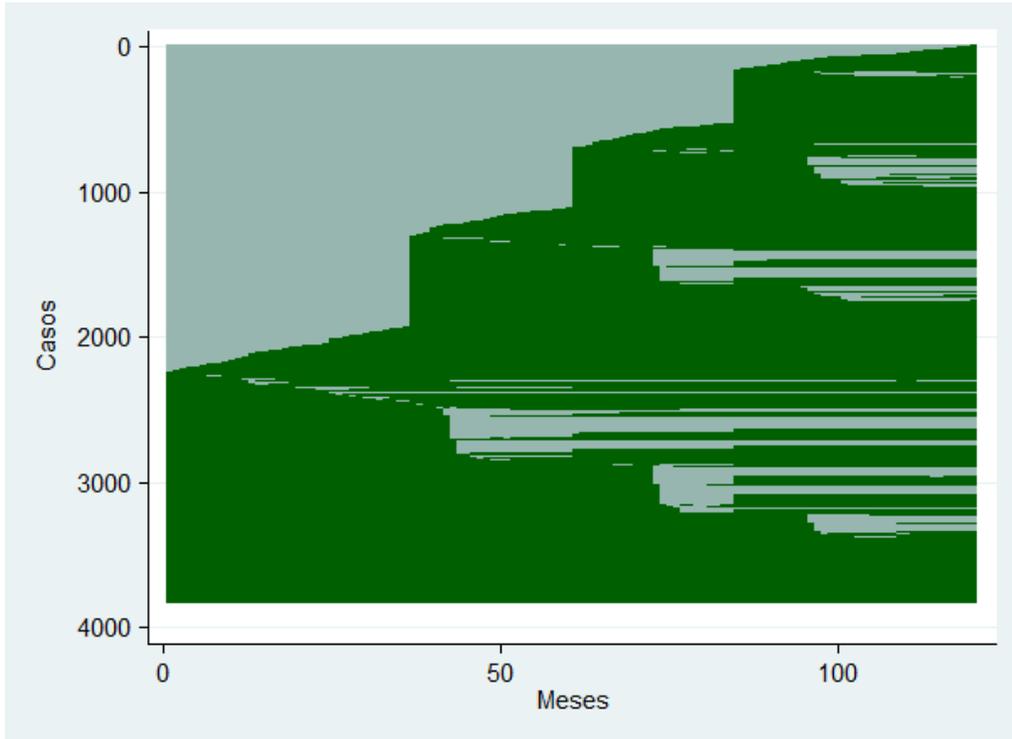
En el análisis cuantitativo quedaron incluidas todas las trayectorias laborales que tuvieran al menos un mes de trabajo independiente. Las trayectorias fueron codificadas de manera simple como 0 para meses que no se estaba como independiente y como 1 para meses que se estaba como independiente (para un total de 3.835 casos). Es importante recalcar que el 0 incluye inactividad, cesantía o trabajo asalariado. En otras palabras, es un análisis de las historias laborales desde la sola perspectiva de la independencia, y las transiciones que observa son las transiciones desde y hacia la independencia.

Analizar estas trayectorias, y su diversidad, entonces es un tema relevante. Para este análisis usaremos herramientas del análisis de secuencias (Abbot, 1995; Brzinsky-Fay & Kohler, 2010; Halpin, 2010; Lesnard, 2008). Este análisis nos permite describir y entender las trayectorias, dado que es un análisis que se centra en describir la historia completa del sujeto –como va moviéndose entre distintos estados. En particular, el eje del análisis es

agrupar estas secuencias usando son medidas de distancia en las que la secuencia A se considera más cercana a la secuencia B que a la secuencia C si hay que realizar menos operaciones para transformarla en la secuencia B que a la secuencia C³.

En esta sección presentaremos algunos resultados generales de las trayectorias de los trabajadores independientes⁴.

Gráfico 2. Historias Laborales de Independientes



Fuente: Elaboración propia sobre EPS

El gráfico nos muestra todas las historias laborales de los independientes desde enero de 1999 (mes 1) hasta diciembre del 2008 (mes 120). Cada línea del gráfico corresponde a

³ En relación a cuáles son las operaciones apropiadas para análisis de secuencias sociales existe una discusión activa: no es claro cuál es la contraparte social de esas operaciones (Lesnard, 2008)

⁴ Para una correcta comprensión de los resultados es importante puntualizar un problema relevante que ocurre en la EPS. La EPS, siendo una encuesta longitudinal, está afecta a lo que se ha denominado el efecto de juntura, *seam effect* (Jäckle, 2008; Tourangeau, Rips, & Rasinski, 2000) En otras palabras, que los cambios de estado tienden a alinearse con los cambios de reporte. Si en la encuesta A respondo por los meses 1 al 20 y en la encuesta B respondo por los meses 21 al 40, una gran cantidad de cambios se concentrará en el mes 21. Los resultados nos muestran que este efecto de juntura es particularmente importante para la EPS, los cuestionarios aplicados no han sido diseñados para poder limitar ese efecto. Esto tiene la consecuencia que aunque la cantidad y orden de la trayectoria probablemente no se vea afectada (i.e sigue siendo cierto que a un episodio de no estar independiente le sigue uno de dependencia), la información sobre el tiempo concreto y sobre la duración de los episodios sí se ve afectada. Esto hace que los análisis que se realicen a continuación deban verse solamente como un análisis preliminar.

un trabajador, y el gris representa situaciones de no independencia y el verde situaciones de independencia.

Podemos observar en el gráfico que una gran mayoría de las personas que tienen experiencia de independientes tiene importantes períodos en que no ha sido independiente. Además podemos observar que también es relativamente común que aquellos que han dejado de ser independientes vuelvan, en algún momento, a trabajar como independientes. En otras palabras, el análisis nos refuerza lo que ya habíamos visto anteriormente que ser independiente no es un estado permanente.

Otra forma de observar lo anterior es sencillamente determinar cuántos episodios diferentes tienen estas trayectorias de trabajadores dependientes e independientes. Un episodio corresponde a un período en que la persona no cambia de estado (ya sea independiente o no independiente).

Tabla 1. Número de episodios en trayectorias laborales independientes

<i>Número episodios</i>	<i>Porcentaje</i>
1	12,5
2	36,9
3	35,6
4 o más	15,0

Fuente: Elaboración propia sobre EPS

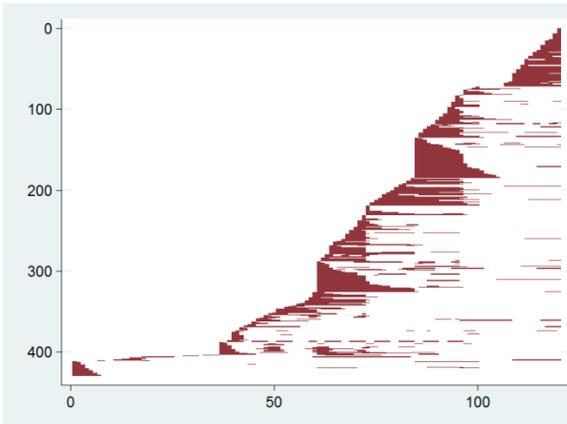
Los datos nos muestran que un 12,5% de las personas sólo tuvo un episodio. Como el análisis sólo contempla personas con experiencia de independientes, esto quiere decir que un 12,5% estuvo de manera permanente como independiente⁵. En cualquier caso, mientras que podemos establecer que no es un estado permanente, tampoco resulta ser un estado particularmente pasajero: un 37% de la población sólo experimentó una transición (ya sea hacia o desde la dependencia). Un 36% tuvo dos transiciones y un 15% tuvo cuatro o más episodios. Esta última cifra corresponde a aquellos que han tenido una trayectoria más inestable. El promedio general de número de episodios es de 2,7. Esto implica que en 10 años los independientes han tenido uno o dos cambios en su estado.

A continuación sólo mostraremos la diversidad cuantitativa de las trayectorias mostrando los principales grupos que emergen de un análisis de conglomerados realizado sobre la base de estos resultados (el espacio de este trabajo no nos permite realizar un análisis muy preciso al respecto).

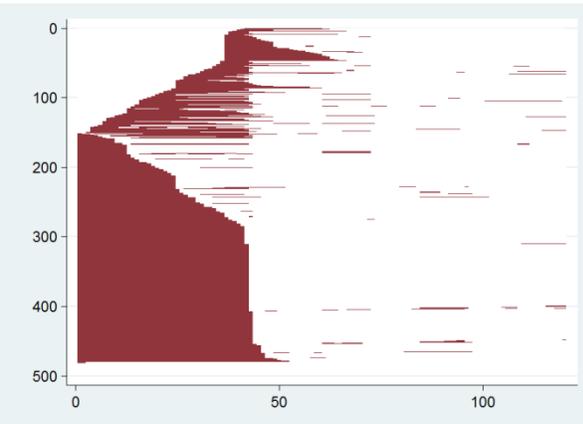
⁵ Esta cifra es distinta al 33% que sólo ha trabajado como independiente. Una persona que paso de inactivo a trabajar como independiente sin otro cambio cuenta como una persona con más de un episodio (y no es parte del 12,5%) pero si ha trabajado sólo como independiente (y cuenta como parte del 33%).

Gráfico 3. Tipos de Historias Laborales de Independientes

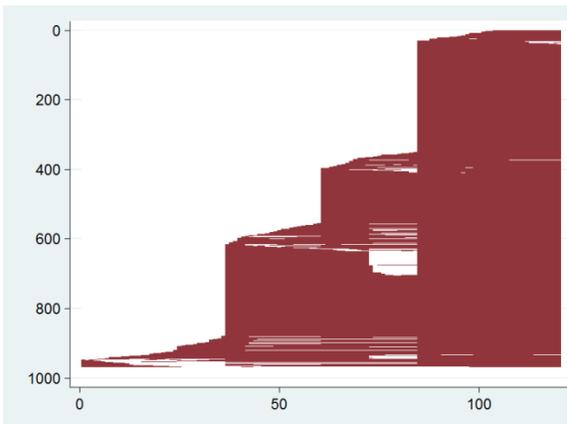
Esporádicos (14%)



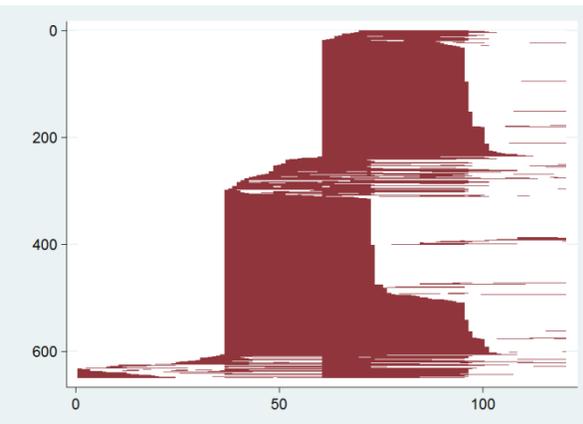
Salida temprana (10% población)



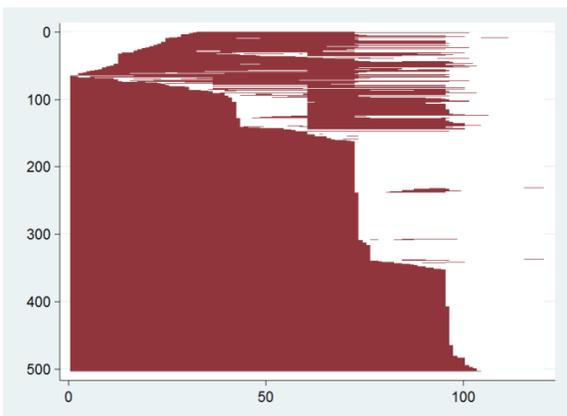
Entrada a la Independencia (25%)



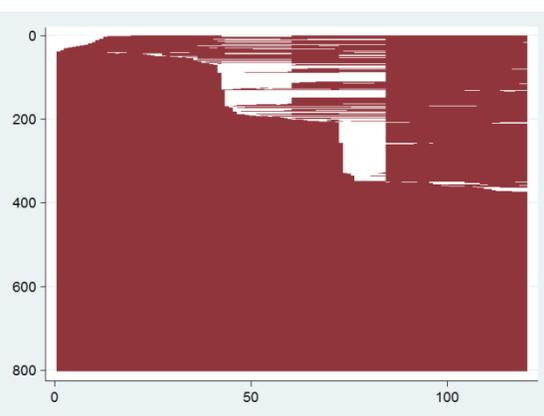
Episodio de Independencia (14%)



Salida permanente (14%)



Permanentes (24%)



Los gráficos nos muestran una estructura muy diversa de ser independiente. Nos muestra además que las transiciones entre estados pueden ser regulares: El paso entre dependencia e independencia no necesariamente es una transición única. Además esta diversidad es socialmente situada. Por ejemplo, el segmento permanente es claramente

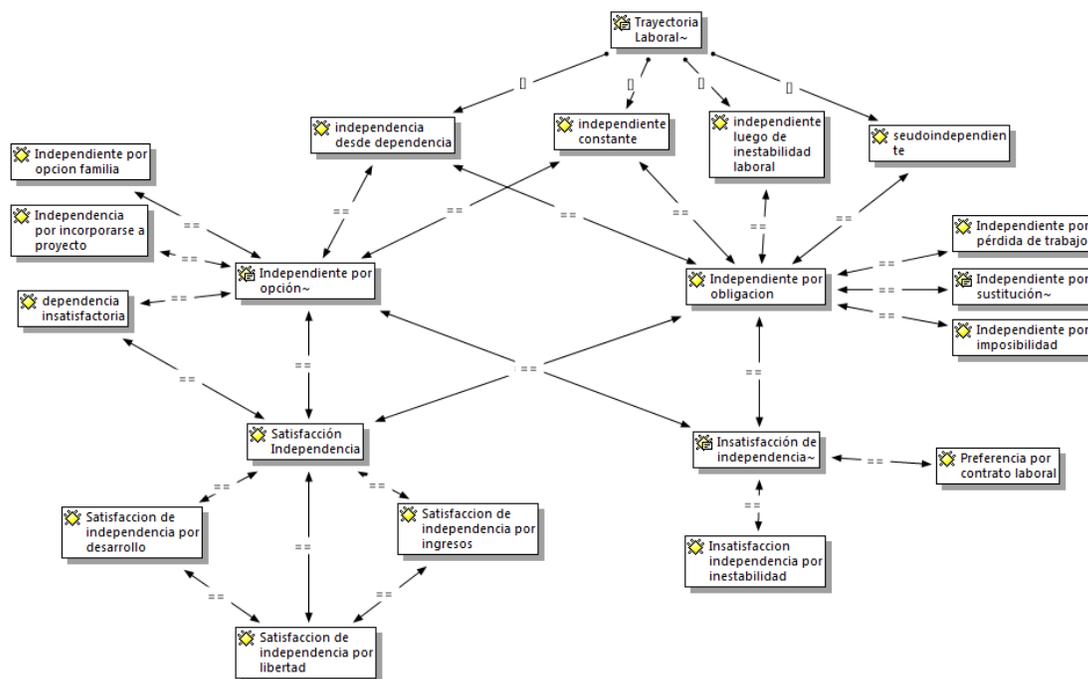
distinto de otros segmentos: Es lejos el segmento más masculino de todos (82% son hombres). También es un grupo con baja educación (68% con educación básica o inferior). Tiene pocos jóvenes, es el grupo con menor porcentaje de todos (sólo un 10% de 29 años o menos en 1999) y a la vez pocas personas de mayor edad (2% de 65 años o menos). Es el grupo de hombres, adultos, de baja educación. Si bien el mundo de la independencia es muy diverso, quienes sólo son independientes tienen a tener esas características.

La trayectoria Subjetiva

Lo anterior es una mirada cuantitativa, o más estrictamente de comportamiento: Observamos las trayectorias de los independientes desde el prisma de cuándo y cuánto se ubican en esa posición. Pero las trayectorias no son sólo historias objetivas, son además un espacio donde hay una percepción y una lógica subjetiva, que les da sentido y permite ordenar el pasado y generar prácticas a futuro. En todo caso, genera resultados distintos.

Para observar estas trayectorias nos basaremos en un análisis de 32 entrevistas realizadas el año 2010 a trabajadores independientes (ver el anexo metodológico), junto a un re-análisis de otras entrevistas

Gráfico 4. Mapa Semántico de Historia Laboral



Si analizamos lo que ocurre con las percepciones y significados de las trayectorias, podemos dividir los conceptos en cinco áreas fundamentales.

Por una parte, están la *percepción general de la trayectoria laboral*: Cómo la persona se convirtió en un trabajador independiente

Luego, está una división que resulta clave: Si este proceso de convertirse en independiente fue un proceso por opción u obligación⁶.

Los *independientes por opción* están constituidos por todos aquellos casos en que se da una decisión explícita por convertirse en independiente. Pero también incluye a aquellos que han elegido áreas de trabajo en que el trabajo independiente está asumido como parte del trabajo normal. Si bien aquí no hay necesariamente una elección por ser independiente, lo que se elige es un trabajo que incluye la independencia.

Los *independientes por obligación* están constituidos por todos aquellos que perciben que son independientes a pesar de sus propias decisiones: Fue la situación o el contexto lo que demandó que la persona se transformara en independiente. No hay decisión alguna aquí (ni directa ni indirecta) por la independencia.

Esta dicotomía básica está a su vez asociada con las evaluaciones del trabajo independiente: Con los motivos y razones de satisfacción o insatisfacción. Sin embargo, a pesar de esta asociación es importante plantear que los independientes son usualmente capaces de percibir tanto ventajas como desventajas: Quienes optan por la independencia se centran más bien en los motivos de satisfacción, que son las razones de su decisión, pero además reconocen problemas asociados. Lo mismo ocurre entre quienes lo fueron por obligación: Se centran en las desventajas, pero reconocen que existen ciertos aspectos positivos –aun cuando quizás no se aplican a ellos. En otras palabras, la dicotomía no evita que los independientes tengan un esquema común de percepción y de análisis de su situación. Los cambios son de énfasis no estructurales.

La *satisfacción de la independencia* se basa en los ejes de mayores ingresos pero centralmente principalmente, de mayor libertad (de la autonomía que permite el no tener patrón a quién responder). Esto a su vez se relaciona con la idea que la independencia permite un mayor desarrollo laboral –en el trabajo asalariado uno encuentra límites, y la independencia se percibe como una oportunidad de desarrollo y crecimiento en el trabajo.

La *insatisfacción de la independencia* está orientada en dos temas centrales, y que a su vez están relacionados entre sí: La inestabilidad del trabajo independiente y una perspectiva en que se prefiere la existencia de contratos laborales. El trabajo independiente se lo observa desde el trabajo asalariado y se lo encuentra deficiente.

La relación entre las áreas que hemos establecido se puede resumir en el siguiente cuadro:

	Valencia Positiva	Valencia Negativa
Eje de la Decisión	Opción	Obligación
Eje de la Evaluación	Satisfacción	Insatisfacción

El resultado principal es quizás algo ‘obvio’. La opción y la obligación corresponden a la relación con la decisión de ser independiente: Fue algo decidido por mí (positivo) o fue algo decidido desde fuera de mí (negativo). Esto a su vez, entonces hace que lo central de lo positivo sea la independencia entendida como autonomía (como muestra mi

⁶ Es interesante que el discurso de los independientes repite aquí una distinción que también es crucial entre los analistas (Neetha N, 2010; Smeaton, 2003).

situación como actor de mi vida) y lo central de lo negativo la incertidumbre (que muestra mi situación como objeto de mi vida).

Sin embargo, hay otro elemento que es central en esta constitución y que nace del contraste con el análisis cuantitativo: la historia subjetiva es la de un solo paso fundamental (en que uno pasa permanentemente a ser independiente), mientras que las historias objetivas son las de un cambio permanente. Ya observaremos al final la importancia de esta diferencia.

Los actores observan una diversidad de formas de constituirse en independientes, pero en todas ellas se mantiene esta idea de una transición.

La independencia desde la dependencia: La primera corresponde a aquellos que fueron independientes luego de una trayectoria –relativamente sustancial- de trabajo asalariado. No nos referimos tanto a que hubo trabajos asalariados anteriores, sino a que la persona se definía anteriormente a sí misma como trabajador asalariado, y ve un quiebre en su historia laboral que lo transformó en la actualidad en independiente.

Comencé a trabajar de inmediato en una editorial, con todas las de la ley y con un buen sueldo. Estuve 5 años ahí, hasta los 28, 29 años. De ahí, la editorial se cerró, y me puse a trabajar independiente.

El independiente constante: La segunda forma corresponde a aquellos que siempre se perciben a sí mismos como trabajadores independientes: A pesar que pueden haber experimentado diversos cambios en los trabajos, no perciben un quiebre fundamental. Siempre han sido lo mismo, ‘independientes’

Egresé el año '99. He estado todo este tiempo con boleta de honorarios

La independencia tras la inestabilidad laboral: La tercera forma se refiere a aquellos que perciben que su inicio en el mundo laboral fue muy inestable, y que no les permitió formar una carrera: altos y abruptos cambios de trabajo. Posteriormente, se estabilizan en una identidad de trabajadores independientes. Estos trabajos anteriores pudieron ser asalariados o por cuenta propia, pero lo fundamental no es eso, sino la percepción que correspondía a un período muy ‘desestructurado’ de trabajo, en el cual no se podía construir una historia laboral coherente. Es de esta forma que una vida de transiciones permanentes se observa subjetivamente como una sola situación, y el paso a la independencia como algo estable

Cosas de la vida. Considerando que estudié tarde, me titulé a los treinta y algo-35- y anteriormente tuve sólo trabajos de carácter esporádico, relacionado con los años de estudio

El pseudo independiente: Esto corresponde más bien a un estado más que a una forma de narrar la trayectoria laboral, pero por su importancia requiere ser mencionada en particular. Corresponde a aquellos casos en que la persona trabaja para un solo empleador, bajo condiciones de dependencia, pero no tiene relación contractual.

Como trabajo en Correos, aunque estoy sujeto a horarios, estoy a contrato de exclusiva confianza del empleador, regido por el Código del Trabajo.

En relación a la **independencia como opción** es importante plantear que entre quienes están en este polo tienden a desarrollar de manera importante las razones de la decisión.

Hay un discurso claro sobre el proceso de convertirse en independiente. Un segundo elemento importante es que, debido a este proceso discursivo, el discurso de la opción tiende a estar muy cercano al discurso de la satisfacción: El proceso de convertirse en independiente queda descrito y 'explicado', en buena parte, por los elementos de satisfacción

Podemos destacar los siguientes elementos que constituyen el mundo de la independencia por opción.

En primer lugar, tenemos la **relación con la situación familiar**: El trabajo independiente se percibe como mucho más compatible con la vida familiar que el asalariado, y en muchos casos la decisión estuvo asociada a una estrategia que buscaba solucionar los conflictos entre el trabajo y la familia.

¿Y fue pensando en tener el bebé?

Sí, por un tema de familia.

En segundo lugar, la **transformación en independiente por proyectos**: Esta es una narración en que la persona se transforma en dependiente debido a un proyecto específico que parece atractivo, y al cual la persona se podía incorporar como independiente. Este es un caso en que la decisión no es propiamente por la independencia, sino más bien por un trabajo que incluye independencia.

Yo llego porque la escuela de Gobierno necesitaba un equipo de trabajo, que estaba abriéndose, integrando más gente... Pero como se dieron las condiciones, se presentó como un desafío, ahí estamos

En tercer lugar, una **experiencia y evaluación negativa de dependencia**: Aquí la persona, dado su experiencia personal o lo que percibe, piensa muy negativamente del trabajo dependiente. El trabajo asalariado, bajo un patrón, se percibe como un trabajo explotado; o se piensa negativamente de los ambientes laborales. O, en última instancia, es finalmente un trabajo limitado que no ofrece proyecciones.

No es lo mismo trabajar donde yo trabajo que trabajar en la construcción. A mis compañeros los explotan trabajando en obra

El resto del discurso ya entre más bien en los elementos que corresponden directamente a la **satisfacción por el trabajo independiente**. Lo que diferencia a estos elementos es que no aparecen solamente en contextos asociados a explicar la opción por este tipo de trabajo sino en los contextos de evaluación del trabajo.

Por un lado, tenemos la **posibilidad de mayores ingresos**. Un elemento motivador, que aparece también en el discurso de quienes tienen una evaluación negativa general, es la posibilidad de acceder a mayores ingresos mediante este tipo de trabajo. El trabajo asalariado se plantea no permite obtener los ingresos que permite el trabajo independiente, aun cuando se reconoce que estos altos ingresos suelen ser inestables.

Ahí fui viendo como trabajaban los contratistas. Yo, como era empleado público, ganaba muy poquito y veía como los contratistas ganaban mucho más y me motivé. Yo estaba contratado, así que renuncié

En segundo lugar, la **libertad y autonomía** del trabajo independiente. Esto se manifiesta, en primer lugar, en el hecho de no contar con un patrón que de órdenes. Esto representa una de las principales ventajas. Pero además es una libertad relativa al uso del tiempo: Yo

decido cuando trabajar y bajo qué condiciones. Esto se relaciona mucho con lo ya mencionado de la relación familiar –esta flexibilidad de uso del tiempo permite conciliar trabajo y familiar. Pero también la libertad tiene que ver con el propio trabajo: Que soy yo quien decido las condiciones bajo las cuales trabajo en general –yo me pongo mis metas, me relaciono con los clientes. El resultado del trabajo está bajo mi pleno control.

Que no hay libertad para la familia, se siente encerrado, uno llega a su casa a puro dormir, ahora la disfruto. Soy mi propio patrón, yo me hago mi horario

En tercer lugar, el **mayor desarrollo** que permite trabajo independiente. Aquí se estima que el trabajo asalariado encuentra rápidamente un techo y que no ofrece mayores perspectivas. Si uno quiere crecer y desarrollarse laboralmente se requiere la independencia. La idea de poder aprender más y adquirir una experiencia más variada está también asociada con lo anterior.

Era una forma de desarrollar mi carrera profesional de manera independiente. Me empezó a gustar, fue entretenido

Hay un elemento subyacente en estas discusiones, y es el hecho **que ser independiente no es fácil**, requiere mucho esfuerzo, que de hecho requiere muchas veces una gran cantidad de recursos y motivación. Es algo que cuesta. En este sentido, la autoestima de estos independientes es alta debido a su alta percepción del valor de lo que han construido como independientes: Hemos sido exitosos en algo que no es fácil.

Es complicado. En realidad no es tan complicado pero requiere tiempo. Si eres una persona que no tiene el capital, es complicadísimo. Si se tiene dinero para poder invertir, ahí se pone un poco más fácil

Distinta es la situación cuando analizamos las *valencias negativas de la independencia*. En cierto sentido, el discurso sobre cómo uno se volvió independiente –la independencia por obligación- es claramente diferenciado del discurso sobre la insatisfacción. Los motivos y modalidades específicos por los cuales me convertí en independiente están poco asociados con cómo evalué el trabajo. En última instancia, dado que no estaba pensando en convertirme en independiente, la evaluación es posterior al hecho de la conversión (lo contrario ocurre, como ya vimos, en quienes lo fueron por opción, en quienes su evaluación de la independencia era un *driver* específico). En lo que concierne a las modalidades de constituirse en independiente por obligación podemos distinguir tres principales variantes.

En primer lugar, está la variante de convertirse en independiente **por pérdida de empleo**: La persona queda obligada a convertirse en independiente al perder un empleo anterior y no tener ninguna otra alternativa a la independencia para poder continuar su vida laboral.

Porque la Armada se fue de Valparaíso. A los 49 años. Obligado por las circunstancias pase de dependiente a independiente

En segundo lugar, está la variante de convertirse en independiente **por sustitución**: Aquí también nos encontramos con personas que perdieron un empleo y sólo pueden convertirse en independientes, pero en su discurso enfatizan el hecho que en sus empleos originales fueron sustituidos por otras personas, por la conveniencia para el empleador, dado que son empleos de menor salario. En otras palabras, aquí hay una crítica más aguda a las circunstancias: No es tan sólo que se perdió el empleo, y no se

puede recuperar, sino que hay un actor concreto –el empleador- que resulta culpabilizado. Es una variante más radicalizada de la situación anterior.

Como está tan inundado de gente nueva en los medios, están prescindiendo de toda la gente de determinada edad. Es muy difícil reinsertarse en el medio después de determinada edad. Toman por el sueldo de uno, 3 o 4 egresados de las escuelas. Esa es la tendencia de los principales medios. Mi pareja me dijo “¿Por qué no compras un radiotaxi, para hacer negocio?”

En las dos situaciones antes mencionadas, se repite la importancia de la edad como un elemento que causa la independencia: En muchos casos, y en particular en lo relativo a sustitución, es el hecho de perder el trabajo pasada una cierta edad (alrededor de 40-45 años) lo que hace imposible volver al trabajo asalariado. Ya veremos la importancia de esta circunstancia –que además repiten los datos cuantitativos en general: la independencia es más común a edades mayores, y además es más exitosa a edades mayores (Jiménez, 2012).

En tercer lugar, está la variante de la **imposibilidad de no ser independiente**: Aquí estamos ante personas que no han podido insertarse de otra forma que como independientes. Sus calificaciones laborales, su nivel de educación, diversos prejuicios existentes, hacen que básicamente la posibilidad de ser asalariado no sea factible para ellos.

Yo no elegí ser independiente, se dio la situación así. La verdad es que yo trataba de conseguir algunos trabajos, se dio la posibilidad de hacer un programa de trabajo con una empresa y lo hemos ido desarrollando y aumentando en el tiempo.

Los elementos críticos a la independencia, los podemos clasificar en dos tipos centrales:

El primero dice relación con la **inestabilidad del trabajo independiente**. El trabajo independiente se percibe como variable e inestable: No se sabe qué pasará en el futuro. Los ingresos son cambiantes, no se puede suponer que los clientes se mantendrán, pueden darse períodos de muy poco trabajo o casi cesantía. Más aún, la duración de los vaivenes tampoco es siempre previsible. En última instancia, la inestabilidad es más crítica porque se la percibe como ausencia de control: No sólo hay cambios, sino que son cosas que ‘me pasan’ y que yo sufro; la persona no se percibe a sí misma como actor en relación a esa inestabilidad. Este es una de las críticas donde queda más de manifiesto que los motivos de insatisfacción aparecen en la vertiente de opción por la independencia.

Al mismo tiempo, del otro lado de la medalla, el hecho que hay períodos muy buenos no me da ninguna seguridad si en 6 meses más voy a estar igual de bien. Y por cierto, el hecho que tampoco estoy cotizando de manera independiente

El segundo reúne una serie de elementos que dice relación con la **preferencia por el contrato laboral**. Esto, de hecho, está muy relacionado con la crítica anterior, porque el contrato laboral se percibe como una solución al problema de la inestabilidad. Un elemento central en esto es la pérdida de seguridad social (previsión, salud) que se percibe en el trabajo independiente en relación al asalariado. Pero también incluye los beneficios asociados con la pérdida de trabajo (indemnización), por lo que tiene una protección contra la inestabilidad. En una situación de incertidumbre, la seguridad del trabajo asalariado aparece como atractivo.

A mí me gustaría tener contrato laboral porque asegura, si es que uno mantiene un cargo laboral en el tiempo, el ahorro previsional. Y además, otorga un orden en la seguridad de salud.

La opinión de las historias laborales de los independientes son diversas, y las opiniones sobre la independencia –los motivos de satisfacción o insatisfacción- también lo son. Una dicotomía central es la que ocurre entre la diferencia entre la independencia por opción y la independencia por obligación: Si elegí ser independiente o estuve obligado a estar en la independencia. Si bien existen asociaciones (elegir y estar satisfecho por ejemplo), no es una correspondencia total: Quienes optan por la independencia reconocen problemas en ella; quienes se ven obligados pueden percibir algunas ventajas.

Sin embargo, detrás de toda esta diversidad hay elementos sistemáticos que permiten ordenar la percepción. Lo central tiene que ver con el control que se tiene sobre la situación de independiente: Si soy activo en la constitución como independiente, o soy más bien alguien pasivo en relación a la independencia. Ser activo está asociado a una visión más positiva, que a su vez es una visión basada en la experiencia de autonomía y de libertad: De ser yo quien toma las decisiones. Lo contrario ocurre cuando me percibo como alguien que ha sido pasivo, cuando es una fuerza externa la que me convierte en independiente: Esto se asocia más bien con una visión negativa, donde lo central es una percepción de falta de seguridad e inestabilidad.

El trabajo independiente y la precariedad

Si observamos el trabajo independiente como un espacio privilegiado para observar como las personas se relacionan con una sociedad más inestable, y en ese sentido con una situación de mayor precariedad, uno podría observar lo anterior desde una perspectiva directa. La situación de independiente es una de mayor inestabilidad, y quienes se perciben como siendo agentes de ella –en control- enfatizan la autonomía y las ventajas de la independencia; y quienes se perciben como siendo obligados –sin control- se observan en situación de precariedad. Si bien no hay asociación directa entre independencia y precariedad, lo que tenemos son más bien segmentos distintos. Hay un segmento subjetivamente precario y otro subjetivamente más ‘agenciado’ y empresarial (Bacchetta, Ekkehard, & Bustamante, 2009).

Sin embargo, esa lectura de los resultados es insuficiente. Y deja varios elementos que son relevantes sin leer, que procederemos a destacar.

En primer lugar, esta visión en segmentos tiende a establecer que el independiente informal, de menores recursos o productividad es el precario. El independiente profesional podrá no estar en situación de precariedad, pero el independiente no profesional o técnico claramente lo es (Portes & Haller, 2005; Bertranou, 2007, pág. 3; OIT, 2009, Bargain & Kwenda, 2010)

Y sin embargo, esto olvida algo interesante que ocurre en relación a los ingresos. Es posible observar que estos trabajadores, de hecho, obtienen ingresos ligeramente superiores a los de los trabajadores asalariados (Bernstein, Reyes, & Pino, 2007)⁷. Bravo (2008) muestra que si se divide a los trabajadores independientes en grupos, todos ellos tienen ingresos claramente superiores a los trabajadores dependientes, con la sola excepción del grupo de no calificados de subsistencia. La OIT (2009, pág. 55) muestra que en Chile los independientes 'no profesionales, técnicos o administrativos' tiene ingresos por hora superiores a todos los segmentos de asalariados, incluyendo a aquellos que trabajan en la gran empresa, sólo siendo superados por los independientes profesionales⁸.

De hecho, hay un tema incluso más sugerente. Los trabajadores independientes tienen un menor nivel educacional que los trabajadores dependientes. Pero sabemos que el nivel educacional tiene un fuerte impacto en los ingresos, ¿entonces por qué tienen un ingreso algo superior, o al menos comparable, a los asalariados en general?

La forma más adecuada de observar lo anterior sencillamente es observando el ingreso de la ocupación principal controlando por nivel educacional. Y entonces uno encuentra lo siguiente:

Tabla 2. Diferencias de Ingresos (Ocupación Principal) entre Independientes y Asalariados por Nivel Educacional

<i>Categoría Ocupacional</i>	<i>2000</i>	<i>2003</i>	<i>2006</i>	<i>2009</i>
Sin Educación Formal	13%	41%	11%	25%
Básica incompleta	41%	42%	52%	40%
Básica Completa	50%	65%	61%	47%
Media Humanista incompleta	54%	67%	74%	53%
Media T-P incompleta	43%	54%	47%	53%
Media Humanista Completa	79%	76%	72%	62%
Media T-P Completa	41%	61%	73%	75%
Superior incompleta	75%	73%	71%	68%

⁷ Esto, en todo caso, no es una situación general. En Inglaterra (Boden, 2005, pág. 21) en los 8 deciles de menores ingresos, los empleados tienen ingresos superiores a los independientes.

⁸ Cea, Contreras, Martínez y Puentes (2009) usando datos de la EPS estiman que el ingreso por hora de los independientes es inferior a la de los asalariados, que es contradictorio con otras cifras usadas. Sin embargo, los datos de ingresos de la EPS tienen varias dificultades para independientes, ¿qué ingreso declara un comerciante que lo ha sido por 10 años? La variabilidad de los ingresos hace difícil usar una fuente auto-reportada de manera directa, cuando bien se sabe que el ingreso auto-reportado entre independientes tiende a estar subestimado.

Superior Completa	31%	75%	91%	80%
-------------------	-----	-----	-----	-----

Fuente: Análisis propio sobre datos de la encuesta CASEN. El porcentaje es cuanto más reciben los independientes por sobre los asalariados

Si se realiza ese análisis, entonces se encuentra que estar inserto como trabajador independiente implica un 'premio' de entre 50% y 70% de los ingresos. Además podemos observar que esto es una característica permanente del trabajo en Chile

Esta 'ventaja de ingresos', que recordemos es reconocida subjetivamente, es particularmente importante si observamos que para los grupos de menor educación, transformarse en independiente (o micro-empresario) es básicamente la única forma de obtener altos ingresos. Aunque son pocos los independientes que pueden efectivamente alcanzar este nivel de ingresos, la posibilidad existe y se percibe que sólo existiría para este tipo de trabajador.

'no, nadie podría pagar [en una] empresa, por la actividad que yo hago lo que yo actualmente gano. No, no, porque yo te diría si tú contratas un gáster sería una persona que tiene un segundo medio, pero no le vas a pagar un millón de pesos a un gáster, no lo creo.' (ARSchile, 2009)

Esta consideración hace al trabajo independiente aún más atractivo para quienes les interesa obtener mayores ingresos. Es una apuesta riesgosa, pero es la única que presenta la posibilidad de obtener altos beneficios.

Más allá de esta diferencia, hay que tomar en cuenta que para una persona de bajo nivel educacional resulta plausible pensar que solamente a través del trabajo independiente puede obtener altos ingresos: esta posibilidad es algo que existe para independientes pero no para los asalariados. A este respecto, los datos de la CASEN 2009 nos indican que las diferencias que mencionamos en relación al promedio son aún mayores en relación a los percentiles mayores (75 y 99). La diferencia al nivel del percentil 75, a igual nivel educacional, es de alrededor del 70% y se acerca o supera el 100% al nivel del percentil 95. Entre los independientes, que tienen una mayor desigualdad que el resto de los trabajadores (Palma, 2007) esa posibilidad puede ser muy atractiva –especialmente si tomamos en cuenta que nadie se piensa como alguien promedio, y por lo tanto su esperanza subjetiva es la de 'a quienes les va bien'

Lo anterior nos hace enfatizar lo siguiente: La diferencia entre precariedad y no precariedad no es simplemente entre los independientes profesionales y no profesionales. Y esto no es tan sólo un tema 'subjetivo', que entre quienes eligen ser independientes no sólo hay profesionales, sino además algo objetivo: Es una forma de obtener mayores ingresos, por lo que 'objetivamente' presenta ventajas.

De hecho, no hay que olvidar que la precariedad no es una condición de la independencia: Existen trabajadores dependientes precarios, De hecho, Sehnbruch (2006, pág. 86) ha planteado que 'the most precarious category of employment is the wage-earner without a formal written contract'. No sólo no se puede analizar el trabajo independiente sólo desde la perspectiva de la precariedad, es que de hecho hay quienes son más precarios –y sin las ventajas específicas de la independencia.

En segundo lugar, la mirada que criticamos no observa que asociar independencia a la inseguridad y precariedad no es suficiente. Incluso entre quienes piensan la independencia como algo a lo que se vieron obligados, la independencia puede ser vista como algo más seguro que las alternativas.

El camino de la independiente es en sí una forma en que las personas pueden solucionar lo que perciben como un espacio de baja empleabilidad entre los 45 y los 60 años; podemos incluso plantear, que la independencia es en sí una forma de asegurar el futuro a mediano plazo. Y recordemos que subjetiva y objetivamente ese es el espacio donde la independencia crece como opción.

Frente a una situación donde el trabajo asalariado se observa como imposible (o como resueltamente negativo), es la independencia

“Yo creo que años 40 años el tipo está liquidado o la mujer esta liquidada, si perdiste el trabajo, te podi pasear por todo Santiago y no vai a encontrar nada.”
(Feedback Consultores, 2006)

‘Una decisión en el fondo que hacía, porque yo tenía ahí no se cuánto cuarenta y tintos años, entonces obviamente nadie me iba a contratar, era muy difícil digamos.’ (ARSchile, 2009)

Cuando el trabajo asalariado genera inseguridad y precariedad –cuando la perspectiva de encontrar trabajo dependiente es la de ‘estar liquidado’ o de dificultad- existe una alternativa que funciona –el trabajo independiente- cuando se produce una caída en la empleabilidad. De hecho, si el trabajo independiente no existiera como alternativa, estas mismas personas nos dirían que estuvieron ‘obligados’ a tomar trabajos de peores características. Es en ese sentido, podemos ver al trabajo independiente como una forma de alcanzar seguridad: es una alternativa viable al trabajo dependiente.

De hecho, la independencia permite a las personas sentirse más seguras en esas circunstancias, dado que sienten que tienen el control de su situación. En vez de verse afectadas por las decisiones de otros, ellos pueden tomar decisiones y así resguardarse de los vaivenes de la situación económica. Frente al despido producido por otros, convertirse en independiente es convertirse en un actor:

“Bueno, cuando se fue mi señora a Holanda como te dije... me quedé de brazos cruzados, pal “golpe” me sacaron de la pega, había vendido las máquinas, así que ahí me puse a trabajar como independiente.” (TNS-Time, 2009).

La valoración de la flexibilidad entre independientes se extiende a la recepción de ingresos. Para taxistas o comerciantes, una de las principales ventajas es el contar con dinero todos los días: no depender de un día de pago, sino recibir ingresos en la medida que se realiza el servicio⁹. Y el hecho de esta relación inmediata con el ingreso también puede producir seguridad (i.e ‘siempre tengo plata’)

“Bueno, eh, la ventaja es que yo tengo el dinero de inmediato.” (ARSchile, 2009)

⁹ Diversos estudios han mostrado esta preferencia entre comerciantes ambulantes, para quienes esto se transforma en uno de los principales beneficios de su tipo de trabajo, que lo vuelve superior a otras alternativas (Martínez & Palacios, 1996)

En este sentido, para los independientes, el trabajo independiente puede operar como una forma de seguridad en un mundo inestable.

Lo anterior nos lleva a nuestra tercera crítica, que es nuestra observación central. Dividir a los independientes entre quienes son precarios, vulnerables y necesitados de seguridad y aquellos que eligen ser independientes y son más empresarios implica una mala lectura de los factores negativos y positivos.

El elemento negativo es uno de incertidumbre e inestabilidad, no estrictamente de precariedad. Y la solución a él no necesariamente es la de darlo a los independientes la 'seguridad' de los asalariados, sino reducir esa inestabilidad. El elemento positivo no es uno de emprendimiento empresarial, sino uno de autonomía. En última instancia, lo negativo y lo positivo del trabajo independiente se observa desde la autonomía y representan los problemas y las oportunidades de esa práctica y de esa lógica.

Partamos por el elemento positivo.

Lo primero que se valora es el manejo del propio tiempo. Es esto lo que permite entender la independencia como una situación de mayor libertad. El trabajador se siente dueño de su tiempo y de las decisiones que competen a su actuar. La flexibilidad del trabajo independiente es la flexibilidad de manejar el propio tiempo.

“Tengo todo el día para hacer mis trámites o tratar de buscar material de trabajo, cachai. Eso es como una buena ventaja, ser libre de verdad...”(independiente, entrevista ARSChile 2009)

Esto no implica que trabajen menos, y de hecho las entrevistas son claras en mostrar largas jornadas laborales y ausencia de vacaciones. Una flexibilidad que no se refiere a la duración de las jornadas laborales, sino a la distribución al interior de ellas. Al no tener que rendir cuentas, los independientes pueden generar micro-tiempos al interior del día laboral (horas de almuerzo, trámites, descanso etc.). El trabajo del independiente puede ser constante, más que el del asalariado, pero es el control sobre el mismo lo que estos trabajadores valoran.

La ventaja no es la de tener más tiempo para otras cosas, es simplemente manejar el propio tiempo: Que no sea un tiempo manejado por otro, por un jefe. Ser trabajador independiente es no rendirle cuentas de su propia acción a otra persona.

“.....porque yo trabajaba apatronado, hace unos 20 años atrás y nunca me gusto. (...) por los jefes que te decían una cosa y tu creías que no estaba bien (...)independiente no te dicen lo que tienes que hacer, lo hago yo. (independiente, entrevista ARSChile, 2009)

“Ah, a mí me gusta porque no le estoy rindiendo cuentas a nadie.” (independiente no profesional, entrevista ARSChile, 2009)

“La ventaja es la libertad, de que uno planifica lo que tiene que hacer, no tener que rendir cuenta directa sobre el tiempo que uno ocupa.” (ARSChile, 2009)

Podemos ver, entonces, que este deseo está asociado a una mala percepción –entre los independientes- de las relaciones laborales y de cómo perciben el comportamiento de los 'jefes', si bien es interesante hacer notar que entre los asalariados estas percepciones suelen ser más positivas (Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad, 2008) Por

ejemplo, una de las personas entrevistadas en el estudio de Acuña y Pérez (2005, pág. 88) sobre trayectorias laborales menciona:

“Me gusta la independencia porque nadie me impone nada. O sea, para mí es mejor trabajar sola, no estar al mandado de nadie, que nadie me presione, que nadie me lleve a enfermarme, porque los jefes hacen eso, te llevan a que tú te enfermes”

La valoración de la autonomía entonces nace de una experiencia subjetiva de subordinación en el trabajo dependiente. La relación laboral no es vista como un contrato entre iguales, sino como quedar bajo la voluntad de otro. Lo que se resiente del trabajo asalariado es la pérdida de control sobre la propia vida. El responder ante otro de sí mismo no es algo que sea compatible, en esta visión, con la dignidad propia.

El trabajador independiente desea, entonces, autonomía y ausencia de control. Entre quienes desean ser independientes, lo más importante es el hecho de tener autonomía en relación a la propia vida.

El ser dueño de sí mismo es el núcleo de la autonomía. No es, en contra de Dubet lo ha planteado (Dubet, 2009), algo asociado a la búsqueda de auto-expresión y auto-desarrollo en el trabajo. Y menos es algo que está pensado como parte de un deseo empresarial del trabajo (Dekker, 2010; Gohmann, 2010; Kaiser & Malchow-Møller, 2011). Y de hecho, en su auto-percepción (TNS-Time, 2009) se perciben como trabajadores y esforzados, no necesariamente como emprendedores. El proyecto del propio negocio es un proyecto para depender de uno mismo, no necesariamente un proyecto de emprendimiento, de generación y aprovechamiento de oportunidades, o de uno de crecimiento. De hecho, no olvidemos que la inseguridad es *prima facie* algo visto negativamente entre independientes –incluso quienes valoran la independencia no valoran el riesgo.

Observemos el elemento negativo.

En primer lugar, un tema esencial es que ser trabajador independiente o microempresario no es fácil. Un estudio reciente realizado sobre ellos (TNS-Time, 2009) nos muestra que situados a elegir entre la frase ‘he tenido una vida muy difícil’ (1) y ‘ha tenido una vida sin mayores problemas’ (7) tienen una media de alrededor de 3,5 (siendo el punto medio de la escala 4), lo que nos indica una percepción de una vida con dificultades¹⁰. De hecho, es relevante recordar que el destino más común de los emprendimientos de los independientes es que no funcionen y acaben en plazos muchas veces bastante cortos. La dificultad no es sólo una percepción.

Y a pesar de todas las dificultades, puede ser vista positivamente. De hecho, es interesante hacer notar que incluso los trabajadores independientes que lo fueron por ‘obligación’ –despedidos de su trabajo- tienden a tener una valoración positiva del cambio y estar satisfechos con su nueva realidad laboral, lo que no siempre ocurre entre quienes tienen la trayectoria contraria –de pasar de trabajador independiente a trabajador asalariado (Acuña & Pérez, 2005).

¹⁰ El promedio en cuestión no indica una actitud altamente crítica –está relativamente ubicado al medio de la escala. Pero comparado con el acuerdo con otras frases, ese puntaje aparece como uno de los principales problemas reconocidos por los independientes.

Para entender lo anterior, es central entender a que se refieren los independientes cuando critican la inseguridad. Lo negativo no es solamente un tema de inestabilidad y de variación en los ingresos: incluso alguien que ha tenido un período de ingresos constantes como trabajador independiente no puede eliminar la inseguridad. El tema esencial es uno de incerteza, de no saber que deparará el futuro. A los independientes les faltan las anclas que permitan disminuir la incerteza. 'La sensación de incertidumbre laboral aparece como un atributo intrínseco de la condición de independiente, tanto a corto como a largo plazo' (Pérez, 2009a) y que afecta a diversos segmentos, sin importar su nivel de educación o tipo de trabajo.

Cuando enfatizo la falta de seguridad, entonces mi visión de la independencia es negativa. Aquí lo esencial del trabajo es entregar ingresos regulares y seguros, que el trabajo independiente no puede entregar. El trabajo asalariado es el trabajo 'real', y el trabajo independiente es sólo una forma inferior de trabajo, a la que sólo se accede al no poder ingresar al empleo remunerado. De alguna forma, aquí el trabajo independiente se asocia a la noción de '*pituto*': un conjunto de actividades distintas y relativamente inconexas entre sí.

Ahora, si el problema central es de incerteza y variabilidad, en particular en ingresos o en trabajo, ¿se resuelven ellos en una mirada que ve al independiente como precario en aras de obtener seguridad laboral o de prestaciones sociales? Aquí aparecen algunas dificultades: ¿Qué implica seguridad laboral entre trabajadores que no pueden ser despedidos? La lógica del contrato indefinido no aplica. Pero quizás si aplique lo referido a prestaciones de seguridad social –y la ausencia de prestaciones se encuentra entre los reclamos más comunes. Pero al mismo tiempo, la desconfianza en estos sistemas nos hace ver que la solución a la inseguridad no consiste necesariamente en la incorporación a los sistemas formales.

Quizás sea más adecuado plantear la inseguridad como problemas para la mantención de la autonomía. No requiero seguridad contractual, requiero seguridad de que podré tener clientes; requiero diversidad de clientes que me permitan mantenerme sin depender de unos pocos. El salario y la relación contractual es una forma de solucionar la incerteza, pero no necesariamente la única. Y cuando recordamos los débitos de la relación contractual, tampoco necesariamente la mejor.

A manera de resumen

Los independientes son un conjunto diverso. Y son un segmento muy diverso en las formas de ser independientes –las trayectorias no siguen un solo patrón; las transiciones desde y hacia la independencia son múltiples.

Y sin embargo, detrás de toda esa diversidad, tienen un discurso relativamente común. Una estructura de discurso que los abarca: lo positivo de la independencia es la

autonomía que se obtiene en él, y específicamente el no depender de otro, no tener jefe¹¹. Lo negativo de ella es la incertidumbre asociada.

Esto puede observarse de manera sesgada como una oposición entre una visión positiva-empresarial, asociada a quienes eligen ser independientes; y una visión negativa-precaria, asociada a quienes se ven obligados a serlo. Pero ello es insuficiente. Es cierto que los que eligen tienden a tener una mejor imagen, y quienes se perciben como obligados una imagen peor; pero el hecho es que todos ellos comparten esa visión. Pero además el asociar la autonomía a emprendimiento es una forma equivocada de observar la autonomía. Y asociar la incertidumbre e inseguridad a precariedad es también una forma equivocada de observar esos aspectos negativos.

En última instancia, lo que se requiere es entender qué es y que implica una práctica de autonomía. Porque los problemas y ventajas de la vida independiente no se observan bien cuando se aplica un marco de análisis que los mira, en última instancia, desde la lógica de la relación salarial: Ya sea como empresarios o trabajadores. El independiente no es ninguno de esos campos. Para poder entender a un actor es necesario entenderlo desde su propio marco y su propia práctica, y no simplemente aplicar otros marcos.

¹¹ Las palabras importan. En otros contextos, la independencia es siempre algo positivo y ser dependientes es algo negativo. Hablar de asalariados o empleados como dependientes es una forma de tener una valoración negativa hacia ellos.

Anexo Metodológico.

La Encuesta de Protección Social (EPS)

A continuación describiremos algunas características generales de los estudios cuantitativos que fueron parte de la presente investigación. En la introducción de cada uno de los estudios específicos se procederá a describir algunas características específicas del análisis realizado en ellos.

El estudio cuantitativo consistió en un análisis de información secundaria de diversas bases de datos disponibles con información relevante sobre los trabajadores independientes. La base del análisis la constituyó la Encuesta de Protección Social (EPS). Además, y en particular para caracterizar a los independientes se usaron datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE y la CASEN. Para complementar la información de la Encuesta de Protección Social, se incorporaron datos administrativos facilitados por la Superintendencia de Pensiones sobre cotizaciones.

Dada la importancia para el análisis de la EPS a continuación se describen sus principales características. Esta encuesta se aplicó por primera vez el año 2002, con las siguientes rondas en el año 2004, el año 2006 y el año 2009. La EPS proporciona información muy valiosa al reunir en un solo estudio información sobre historia laboral y previsional de los encuestados con información detallada en otras áreas como la historia familiar, educación, capacitación laboral y el patrimonio y activos de los hogares.

La EPS se diseñó como un estudio representativo de la población de afiliados. En la ronda del año 2004 se amplió para convertirse en una muestra representativa de afiliados y no afiliados. Se ha usado la misma muestra desde el 2004 en adelante, siendo representativa de los trabajadores que el año 2004 tenían 18 años. El diseño original de muestra el año 2002 contemplaba 20.114 entrevistados, pero la muestra efectiva de encuestas realizadas el año 2009 es de 14.243 casos.

Para los análisis cuantitativos realizados (con la sola excepción del estudio de trayectorias), se realizó una aproximación específica que denominamos MEP, y que procedemos a explicar a continuación.

Esta aproximación se basó en la siguiente consideración: El trabajo independiente es una situación por el cual el trabajador se encuentra en un momento determinado, pero no es una condición permanente. Una persona puede pasar del trabajo independiente a ser dependiente (o el camino inverso), o pasan a estar fuera de la fuerza laboral (y vuelven a incorporarse). Estas transiciones se pueden repetir en múltiples ocasiones. Lo anterior nos hace ver que una aproximación que tenga al trabajador como unidad de análisis en estos temas resulta insuficiente para entender la situación de los trabajadores independientes.

Se requiere además realizar un análisis en que la unidad la constituye el estado que una persona experimentó en un mes determinado. Entonces, los resultados de las historias laborales de la EPS, complementadas con datos administrativos se convirtieron en lo que se denominó base MEP (mes-estado-persona). Entonces, no intentamos analizar, por ejemplo, a un trabajador independiente que cotiza, como si esto fuera una situación

permanente, sino que analizamos al trabajador independiente en los meses en que efectivamente cotizó.

La EPS permite analizar las historias laborales de largo plazo de los encuestados. Sin embargo, en el análisis realizado sólo usó la información de historias laborales entre los años 1999-2008.

Esta elección se debe a la siguiente consideración sobre la validez de los datos autobiográficos: Dado que los datos de la EPS provienen de la memoria de las personas, es importante usar períodos donde la memoria sea más confiable. Esto es particularmente importante por el análisis MEP que constituye la base del análisis, dado que este análisis depende de la correcta asignación de la situación de la persona a un mes determinado.

Ahora, la confiabilidad de la memoria en lo que concierne a la secuencia de trabajos (primero X, luego Y, entonces Z) es más alta que en lo que concierne a la ubicación temporal de trabajos (X ocurrió entre enero de 1990 y abril de 1994). Una base MEP depende de esta información temporal, por lo que resulta crucial que la persona reporte sobre meses que no estén lejanos de la fecha de entrevista: Que reporte lo sucedido en el año 2001 el año 2002 es distinto a informar lo sucedido el año 1990 en el año 2002. Debido a eso se decidió usar como período de análisis los años 1999-2008. De esta forma las personas no tienen que reportar sobre años muy lejanos a la fecha de entrevista, y podemos analizar una década completa de historia laboral.

La definición operativa de trabajador independiente.

Para finalizar la presentación metodológica procedemos a establecer las definiciones operacionales usadas en el estudio en relación a trabajo independiente.

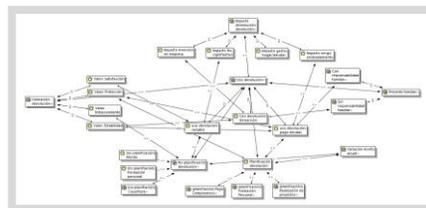
Definimos **trabajador independiente que cotiza** aquel trabajador que en un mes determinado cotizó y donde el pagador de la cotización corresponde a su propio RUT (de acuerdo a datos administrativos). Definimos **trabajador independiente que no cotiza** como aquel trabajador que en un mes determinado no cotizó (de acuerdo a datos administrativos) y declara en la EPS que trabaja como independiente.

Modalidad de Análisis Cualitativo

La muestra del estudio ha abordado a 32 entrevistados. La muestra específica considerada y las etapas en las que se desarrolló el estudio pueden verse en el Anexo 2.

El análisis de la información se ha efectuado mediante el uso de un **programa de investigación cualitativa** o de análisis cualitativo de datos (**Atlas/ti 6.0**) Este permite la organización de los datos para efectuar el análisis requeridos de la información y crear nuevo conocimiento. Su rasgo distintivo es que permite la creación de mapas conceptuales (mapas mentales) o *redes semántica* (esquema de representación en Red) que sintetizan, ordenan y permiten una fácil comprensión de la información recabada.

En otras palabras, las **redes semánticas** son una manera de representación del conocimiento lingüístico (expresado en textos) en la que los conceptos emanados de las entrevistas y sus interrelaciones se representan mediante una figura gráfica.



El análisis de cada una de las temáticas que aborda el estudio es presentada a partir de la red semántica que se ha obtenidos para cada una de ellas. En esta se apreciarán el conjunto de conceptos (nodos) que constituyen cada red y la relación entre estos conceptos (unidos mediante una línea). Para facilitar la comprensión del lector de la red, en la introducción de cada apartado se muestra una miniatura de la red completa y un zoom al nodo específico de análisis, como se muestra en el siguiente ejemplo.

Muestra de Entrevistas Cualitativas

Nº	Tipo	Actividad	Sexo	Profesion	No profesional
1	pseudoindependient	Administradora Público	Mujer	x	
2	pseudoindependient	Profesor Universitarios	Hombre	x	
3	pseudoindependient	Calculista	Hombre		x
4	pseudoindependient	Contador	Hombre	x	
5	pseudoindependient	Periodista/taxista	Hombre	x	
6	pseudoindependient	Sicóloga	Mujer	x	
7	honorarios	Diseñadora grafica	Mujer	x	
8	honorarios	Diseñador web	Hombre		x
9	mixto	Abogado	Hombre	x	
10	honorarios	Terapeuta	Hombre		x
11	honorarios	Diseñador Gráfico	Hombre	x	
12	empresario	Administradora Pública	Mujer	x	
13	empresario		Hombre		x
14	honorarios	Sicólogo	Hombre	x	
15	empresario		Hombre		x
16	empresario	Empleado civil	Hombre		x
17	empresario	Vendedor de telas	Hombre		x
18	empresario	Electricista/taxista	Hombre		x
19	pseudoindependient	Profesor ed. física	Mujer	x	
20	pseudoindependient	Agrónomo	Hombre		x
21	honorarios	Técnico	Hombre		x
22	honorarios	Encuestadora	Mujer		x

23	honorarios	Encuestadora	Mujer		x
24	empresario	Peluquera	Mujer		x
25	microempresario	Costurera	Mujer		x
26	microempresario	Contador Auditor	Hombre	x	
27	microempresario	Mecánico	Hombre		x
28	microempresario	Profesor/Dueño	Hombre	x	
29	honorarios	empresario de correo contador	Hombre	x	
30	pseudoindependient	Periodista	Mujer	x	
31	microempresario	Mueblista	Hombre	x	
32	pseudoindependient	Diseñador multimedia	Hombre	X	

Fuentes y referencias bibliográficas

- Abbot, A. (1995). Sequence Analysis: New methods for old ideas. *Annual Review of Sociology*, 21, 95-113.
- Acuña, E., & Pérez, E. (2005). *Trayectorias Laborales. El tránsito entre el trabajo asalariado y el empleo independiente*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- ARSchile. (2009). *Estudio Cualitativo y Propuesta de Políticas para Extensión de la Protección Social en Trabajadores Independientes*. Santiago: Informe presentado a Subsecretaría de Previsión Social.
- Bacchetta, M., Ekkehard, E., & Bustamante, J. P. (2009). *La Globalización y el Empleo Informal en los Países en Desarrollo*. Ginebra: OIT / OMC.
- Bargain, O., & Kwenda, P. (2010). *Is Informality Bad? Evidence from Brazil, Mexico and South Africa*. IZA Discussion Paper 4711
- Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Polity Press.
- Bernstein, S., Reyes, G., & Pino, F. (2007). *Trabajadores independientes, ¿incentivarlos u obligarlos a cotizar? Una tercera opción*, Foco 66. Santiago: Expansiva.
- Bertranou, F. (2007). *Economía Informal, Trabajadores Independientes y Cobertura de la Seguridad Social en Argentina, Chile y Uruguay*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- Boden, R. (2005). *The UK Social Security System for Self-employed People, Discussion Paper*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Bravo, D. (2008). *Trabajadores Independientes. Seminario de Recopilación de Información sobre Jóvenes y Trabajadores Independientes en Chile*. Subsecretaría de Previsión Social. Ministerio del Trabajo, Chile.
- Brzinsky-Fay, C., & Kohler, U. (2010). New Developments in Sequence Analysis. *Sociological Methods and Research*, 38(3), 359-364.
- Cea, S., Contreras, M. I., Martínez, C., & Puentes, E. (2009). *Trabajadores por cuenta propia: ¿Quiénes son? ¿De donde vienen? ¿Para dónde van? SDT 308*. Santiago: Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad. (2008). *Percepciones sobre Relaciones Laborales y Equidad en Chile*. Santiago.
- Dekker, F. (2010). Self-Employed without Employees: Managing Risks in Modern Capitalism. *Politics & Policy*, 38(4), 765-788.
- Dubet, F. (2009). *Injustice at Work*. Boulder, CO: Paradigm Publishers.
- Feedback Consultores. (2006). *Percepciones y Actitudes sobre el Sistema de Pensiones, Informe presentado a Consejo Asesor Presidencial de la Reforma Previsional*. Santiago.
- Gatica, J., & Romaguera, P. (2005). *El Mercado Laboral en Chile. Nuevos Temas y Desafíos*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Gohmann, S. F. (2010). Institutions, Latent Entrepreneurship, and Self-Employment: An International Comparison. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(2), 295-321.
- Granovetter, M. (1995). *Getting a Job* (2a ed.). Chicago: Chicago University Press.
- Jäckle, A. (2008). *The Causes of Seam Effects in Panel Surveys*. ISEER Working Paper 2008-14
- Jiménez, J (2012). *Trayectorias Laborales. Comparando Etapas del Ciclo de Vida Laboral*. Ponencia presentada en el VII Congreso Chileno de Sociología, Pucón 23-25 Octubre 2012
- Halpin, B. (2010). Optimal Matching Analysis and Life-Course Data. *Sociological Methods and Research*, 38(3), 365-388.
- Henríquez, H., & Uribe-Echeverría, V. (2004). *Trayectorias Laborales: la certeza de la incertidumbre*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Kaiser, U., & Malchow-Møller, N. (2011). Is self-employment really a bad experience? *Journal of Business Venturing*, 26(5),
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time , Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Kalleberg, A. L. (2008). The State of Work (and Workers) in America. *Work and Occupations*, 35(3), 243-261.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.

Fuentes y Referencias Bibliográficas

- Lechner, N. (2002). *Las Sombras del Mañana*. Santiago: LOM.
- Lesnard, L. (2008). *Optimal Matching and Social Science*. Working Paper, Centre de Recherche en Economie et Statistique 2008-01, Institut Nationale de la Statistique et des Etudes Economiques.
- Martínez, J., & Palacios, M. (1996). *Informe sobre la Decencia*. Santiago: SUR.
- Mauro, A., & Yáñez, S. (2005). *Trayectorias laborales y previsión social en Chile en un contexto de flexibilidad*. Santiago: CEM.
- Neetha N. (2010). Self Employment of Women: Preference or Compulsion? *Social Change*, 40(2), 139–156.
- OIT. (2009). *Panorama Laboral 2008*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- Palma, G. A. (2007). *Explaining Earnings and Income Unequality in Chile*. Economic Studies 169, Department of Economics, Göteborg University.
- Pérez, P. (2009a). *Los patrones de desigualdad en el Chile contemporáneo*. Santiago: CIES, Universidad de Chile.
- Pérez, P. (2009b). *El Mercado Laboral Chileno y sus transformaciones en los últimos 20 años*. Santiago: CIES, Universidad de Chile.
- PNUD Chile. (2004). *Informe Desarrollo Humano 2004: El Poder, ¿para qué? ¿para quién?* Santiago: PNUD.
- Portes, A., & Haller, W. (2005). The Informal Economy. En N. Smelser, & S. Richard (Edits.), *The Handbook of Economic Sociology* (págs. 403-425). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rau Binder, T. (2008). *Trabajo a tiempo parcial: Análissi del caso chileno, SDT 288*. Santiago: Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- Sehnbruch, K. (2006). *The Chilean Labor Market*. Palgrave.
- Sennet, R. (2007). *La Cultura del Nuevo Capitalismo*. Anagrama.
- Sepúlveda, L. (2005). Incertidumbre y trayectorias complejas. Un estudio sobre las expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes. En J. Weller (Ed.), *Los jóvenes y el empleo en América Latina*. Bogotá: CEPAL-GTZ.
- Smeaton, D. (2003). Self-employed Workers: Calling the Shoff or Hesitant Independents? *Work Employment and Society*, 17(2), 379-391.
- Solís, V. (2008). *¿Un escenario sin protección laboral? Trabajadores-artistas de teleseries chilenas, Cuaderno de Investigación 33*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- TNS-Time. (2009). *La Reforma Previsional en Independientes y Microempresarios. Informe de Resultados e Informe Estadístico*. Santiago: Informe presentado a Subsecretaría de Previsión Social. Ministerio del Trabajo, Chile.
- Tourangeau, R., Rips, L. J., & Rasinski, K. (2000). *The Psychology of Survey Response*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wagner, P. (1997 [1993]). *Sociología de la Modernidad*. Barcelona: Herder.

Bases de Datos Usadas

- Encuesta de Protección Social EPS. Olas 2002, 2004, 2006 y 2009. Subsecretaría de Previsión Social
- Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional CASEN 2000 a 2009. MIDEPLAN

Transcripciones de entrevistas Cualitativas Usadas

- Estudio Cualitativo y Propuesta de Políticas para Extensión de la Protección Social en Trabajadores Independientes, ARSChile Chile. 2009. Transcripción de Entrevistas
- Estudio de Independientes. La Reforma Previsional en Independientes y Microempresarios. TNS-Time. 2009. Notas moderador focus-groups
- Estudio cualitativo sobre Independientes. Unidad Análisis Estratégico, Subsecretaría de Previsión Social. 2010. Transcripción de Entrevistas.