

Precariedad y emprendimiento en las trayectorias de los trabajadores por cuenta propia

GT 18. Reestructuración productiva, trabajo y dominación social

Avance de investigación en curso

Juan Ignacio Jiménez Albornoz

Resumen:

El trabajo por cuenta propia ha sido analizado desde dos miradas contrapuestas: Una que los observa como trabajadores precarios obligados; y otra que los observa como emprendedores que eligen. Pero ellas son insuficientes, no sólo por la segmentación interna de estos trabajadores, donde en cada segmento estas visiones pueden ser más adecuada, sino porque no reconoce lo que es negativo y positivo de estos trabajos desde la perspectiva de los propios trabajadores. En el caso chileno, se observa que ellos mantienen, con énfasis distintos, un discurso común, en que lo negativo es incertidumbre -que no es equivalente a precariedad- y lo positivo la autonomía -que no es emprendimiento. Esto tiene consecuencias prácticas para el análisis de estos trabajadores.

Palabras clave: Trabajo, cuenta propia,

Las transformaciones de la sociedad contemporánea y del mundo laboral: la importancia de la subjetividad

Es común, al describir la sociedad contemporánea y en particular la chilena, plantear que es una sociedad más inestable, donde las estructuras se han debilitado -sociedad líquida, del riesgo (Bauman, 1999; Beck & Lau, 2005; Wagner, 1997). También en el mundo del trabajo se destaca la inestabilidad (Beck, 2000; Sennett, 2000). 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).

Lo mismo se ha observado para la sociedad chilena (Lechner, 2002; Robles 2002). En relación al mundo laboral podemos observar una amplia preocupación por su inestabilidad (Gatica & Romaguera, 2005; Jiménez, 2012; Pérez, 2009a, 2009b, Mauro & Yáñez, 2005, Henríquez & Uribe-Echeverría, 2004, Sehnbruch 2006, Sepúlveda 2006), Más allá de si alguna vez el trabajo fue estable en Chile, la observación desde las ciencias sociales enfatiza este aspecto en la actualidad.

La situación laboral inestable tendría consecuencias en la subjetividad: con una mayor incertidumbre se debilita la construcción de identidades colectivas, el lazo social es más débil y construir horizontes de sentido se vuelve más complejo (Beck, 2000; Sennett, 2000, Deranty, 2008).

Pero aquí hay un paso en falso. Porque pasamos sin transición de la descripción estructural, que además es genérica como lo ha hecho ver De la Garza Toledo en su crítica de la razón para-posmoderna (2010 pp 67-69), a las identidades, prácticas y creencias de los actores: Se pasa de la descripción de carreras más inestables a subjetividades inseguras e incapaces de organizarse (Barattini, 2009; De la Garza Toledo, 2011, pp. 45-46). En otras palabras, de una situación precarizada a una subjetividad precarizada.

Uno de los grandes cambios de las ciencias sociales en las últimas décadas ha implicado críticas a concepciones que reducen al actor a un reflejo de la estructura. Incluso el mismo carácter de las transformaciones vuelve este paso menos creíble: ¿Se puede plantear en sociedades donde se dice que existe una ausencia de determinaciones entre esferas (Garretón et al, 2004)? Al fin y al cabo, la reacción subjetiva a una sociedad inestable es distinta entre diversas sociedades (Arteaga & Martucelli, 2012). No parece adecuado reducir la subjetividad del actor a una traducción trivial de la estructura.

Para analizar cómo los cambios estructurales afectan a los actores se requiere en realidad un análisis particular. Los trabajadores por cuenta propia en una sociedad periférica, como la chilena, pueden ser un actor interesante para ello.

En primer lugar, porque estos trabajadores -en principio- siempre han estado fuera del modelo de trabajo estable y pueden ser un punto de observación interesante para el análisis de como la inestabilidad afecta las prácticas y la subjetividad.

En segundo lugar, porque si las transformaciones del mundo laboral son hacia la inestabilidad y la pérdida del trabajo permanente y formal, entonces estas han sido características de las sociedades de América Latina durante casi toda su historia.

Estamos hablando de un tipo de trabajo que ha aumentado de importancia en varios países desarrollados en el contexto contemporáneo (Smeaton, 2003). Y que en nuestros países siempre ha tenido relevancia. En el caso particular de Chile ha representado alrededor de un 20% de la fuerza laboral de acuerdo a las diversas aplicaciones de la Encuestas de Caracterización Nacional (CASEN)¹. En el contexto actual la significación de este tipo de trabajo cambia. Si el trabajo asalariado pierde su carácter de mayor estabilidad, entonces se acerca en algún sentido al trabajo por cuenta propia. Si de los trabajadores asalariados se pide que sean más flexibles, disponibles a cambios, y con una actitud más “activa” (Bauman, 2007; Sennett, 2000), o si observamos que muchos trabajos no-clásicos, para usar la nomenclatura de De la Garza Toledo (2010, 2011), son trabajos en los que participa el cliente; podemos observar que los trabajadores por cuenta propia ya tenían algo de esos rasgos.

Luego queremos preguntarnos ¿Cómo enfrenta la subjetividad de los trabajadores por cuenta propia su situación laboral?

Un breve ejercicio de delimitación

El concepto de trabajador por cuenta propia a primera vista podría parecer claro: aquellos trabajadores que no son ni empleados ni son empleadores. Ahora podemos observar que esto implica dos límites importantes: Uno hacia el asalariado y hacia el empleador, y en ambos la separación es difusa ¿Qué pasa con el comerciante que contrata a una persona que lo ayuden a atender el negocio? Pero en la medida en que sus ingresos provienen de su propio trabajo y no de la dirección del trabajo de otros, los pensamos como parte de la categoría. Y en relación al asalariado también nos encontramos con límites difusos: Con personas que formalmente son independientes pero en la práctica tienen jefes, o todas las lógicas de la sub-contratación y del trabajo a domicilio (ver Chamorro, 2012)². Esta porosidad del concepto puede pensarse como una falla central para desarrollar una investigación. Sin embargo, los conceptos deben permitir dar cuenta de las circunstancias de la realidad; y delimitar

¹ La Encuesta de Caracterización Nacional es la principal encuesta a hogares que se aplica en Chile. Su última aplicación fue en el año 2011, donde se entrevistaron 200.302 casos. Para una mayor descripción ver la documentación oficial en el sitio web del Ministerio de Desarrollo Social de Chile (<http://www.ministeriodesarrollosocial.cl>)

² Podemos observar además que hay prácticas específicas que juegan con ese límite: El estudio de Solís (2008) muestra en el caso de trabajadores en la industria televisiva que se usa empleo por cuenta propia para evitar las regulaciones de la llamada Ley del Cine, reemplazando una relación laboral por un contrato civil.

claramente una línea que deja a los cuenta propia por un lado y a los no-cuenta propia por otro no estaría respondiendo a una realidad que es efectivamente difusa. Es probable que la auto-identificación como cuenta propia sea más útil como definición, y es la que en la práctica se usa en las fuentes que analizaremos.

Las historias laborales de los trabajadores por cuenta propia

Para acercarse a cómo la subjetividad de los trabajadores por cuenta propia se relaciona con la inestabilidad, un primer elemento relevante son sus historias laborales.

El hecho más básico sobre estas trayectorias es que del total de personas que ha tenido períodos como trabajador por cuenta propia, son una minoría quienes sólo han tenido ese estado. Usando datos de la Encuesta de Protección Social³ se puede observar que ‘dos tercios de quienes alguna vez trabajaron como independiente, también lo hicieron como dependiente’ (Bernstein, Reyes, & Pino, 2007, pág. 8). Bravo (2008) también encuentra estas mismas cifras. Lo cual quiere decir que los trabajadores por cuenta propia en general tienen experiencia de trabajo asalariado –su construcción de subjetividad en su actividad se basará en parte en cómo se relacionan con ser asalariados.

Luego, para poder entender la situación de estos trabajadores, es importante pensarlos en términos de como ellos conciben subjetivamente estas trayectorias y en su relación con el trabajo asalariado (Chamorro 2012, Acuña y Pérez 2005). Un elemento que se repite en estos análisis es que un criterio fundamental para diferenciar estas transiciones es la distinción entre ser cuenta propia por opción u obligación, por lo que procederemos a presentar nuestro análisis a partir de esa distinción⁴

Los *cuenta propia por opción* están constituidos por todos aquellos casos en que se da una decisión explícita por convertirse en ser cuenta propia. Pero también incluye a aquellos que han elegido áreas de trabajo en que el trabajo por cuenta propia está asumido como parte del trabajo: si bien aquí no hay necesariamente una elección por ser independiente, sí se elige es un trabajo que incluye la independencia. En algunas ocasiones aparece además una percepción de disfrute del trabajo mismo como tal, del oficio. Lo central aquí es la visión de la persona que él ha tomado una acción, como de hecho se puede observar en la preponderancia de la voz activa en primera persona (yo renuncié, yo me hago mi horario, me empezó a gustar).

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

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

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

³ La Encuesta de Protección Social es una encuesta panel realizada desde el año 2002 por la Subsecretaría de Previsión Social perteneciente al Ministerio del Trabajo.

⁴ Los resultados que se presentan a continuación son producto del análisis de 32 entrevistas realizadas durante el año 2010 a trabajadores por cuenta propia en Santiago de Chile, en el transcurso de estudios realizados para la Subsecretaría de Previsión Social. Las entrevistas incluyeron segmentos profesionales y no-profesionales, trabajadores a honorarios, y en ellas se preguntó sobre trayectorias laborales, prácticas y relación con el trabajo independiente, con el sistema previsional y opiniones y visiones sobre sus futuros. El presente análisis es responsabilidad del autor y no representa la opinión de la Subsecretaría.

Los *cuenta propia por obligación* están constituidos por todos aquellos que perciben que son independientes a pesar de sus intenciones: 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. El actor aquí se ubica más bien como objeto al cual le pasan cosas: lo cual se refleja en modos verbales menos taxativos y fuertes: pasé, se dió la situación. El yo aparece en forma negativa: yo no elegí.

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

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?”

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.

Estas decisiones a su vez se asocian a evaluaciones: más positiva quien elige, más negativa quien es obligado. Ello tiene que ver con la posición en la cual se ubica el actor: Ubicarse a sí mismo de forma activa -por lo tanto en control de mi propia vida.- se asocia a lo positivo; ubicarse de forma pasiva -por lo tanto, siendo controlado- se asocia a lo negativo. El *locus* de control de la acción, interno o externo, está entonces asociado a la evaluación.

Observando al trabajador por cuenta propia desde la Precariedad y el Emprendimiento

Si uno observa la literatura sobre el trabajo por cuenta propia uno puede darse cuenta que ella también usa este criterio de la opción y la obligación (Fuchs-Schündeln, 2009; Mandelman & Montes-Rojas, 2007; Neetha N, 2010; Packard, 2007; Smeaton, 2003); y en general una pregunta crucial es en torno a la decisión de convertirse en este tipo de trabajador (Taylor, 1996) en torno a lo cual la literatura se divide entre quienes enfatizan uno u otro aspecto:

1. Quienes enfatizan la elección de convertirse en cuenta propia, lo que implica observarlo como un emprendedor, análogo a un empresario (Dawson & Henley, 2009; Dekker, 2010; Gohmann, 2010; Kaiser & Malchow-Møller, 2011). Y luego se pregunta por temas de rentabilidad, innovación, inversión, actitud sobre el riesgo, crecimiento, capital humano, observar tasas de retorno etc (Brown, Dietrich, Ortiz-Nuñez, & Taylor, 2011; Kawaguchi, 2003; Tervo, 2008) . En esta literatura se lo ve como creador de empleos, como parte de la ‘máquina de crecimiento’ de la economía (para una visión crítica al respecto Blanchflower, 2000).
2. Quienes lo piensan como un trabajo precario, y lejano al trabajo de calidad, del cual el paradigma es el trabajo asalariado estable, asociándolo al informal o al atípico (Dieckhoff, 2011; Fiess, Fugazza, & Maloney, 2010; Mora Salas, Pérez Sáinz, & Cortés, 2005; Pérez Sáinz & Mora Salas, 2006; Schulze & Protsch, 2008)⁵. Aquí las preguntas dicen relación con las

⁵ De hecho, la definición de trabajo informal oficial de la OIT asocia ambas situaciones (OIT, 1993). En todo caso, es extraña una definición que no se centra más bien en la relación con el Estado -la agencia ante la cual alguien es formal o informal (ver Portes & Haller 2005)

vulnerabilidades, inseguridades, lejanía de sistemas formales de seguridad social (Tokman, 2006), o la crítica a los mitos de la otra posición en torno a las presuntas ventajas del independiente (Hundley, 2008). Aquí se piensa desde una lógica de obligación: porque no pueden acceder ya a los buenos trabajos asalariados estables es que son empujados al empleo por cuenta propia.

Frente a esta separación, se ha tendido recientemente a enfatizar la coexistencia de ambas situaciones y distinguir al menos dos segmentos: Un segmento subjetivamente precario y otro subjetivamente más ‘agenciado’ y empresarial (Bacchetta, Ekkehard, & Bustamante, 2009), lo cual a su vez está asociado a sus diferentes situaciones estructurales: El cuenta propia informal, de menores recursos productividad es precario, frente al segmento técnico y profesional (Portes & Haller, 2005; Bertranou, 2007, pág. 3; OIT, 2009, Bargain & Kwenda, 2010).

Sin embargo, esto tampoco parece ser suficiente. De alguna forma, si bien reconocer segmentos rescata la diversidad de estos trabajadores, sigue usando los criterios de observación de la dicotomía anterior y esos criterios pueden ponerse en tela de juicio. Así, por ejemplo en relación al trabajador informal, que podría identificarse con el segundo segmento, cuando se examinan sus prácticas se observan las debilidades de marcos que los definen sólo por negatividad, desde las ausencias comparadas con la situación del trabajador asalariado estable, y la categoría no recoge finalmente la experiencia de estos trabajadores (Guadarrama Olivera, Hualde Alfaro, & López Estrada, 2012; Palacios, 2011, Peralta Gómez 2011).

Ni precarios ni emprendedores.

En este sentido queremos aportar algunos elementos para reforzar la idea que la mirada que opone precariedad y emprendimiento es insuficiente.

En primer lugar, hay elementos objetivos que muestran que para los trabajadores por cuenta propia no profesionales, el segmento observado como más precario, la precariedad no es suficiente. Por ejemplo, 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 asalariados⁶. De hecho, en general los trabajadores por cuenta propia obtienen ingresos ligeramente superiores a los de los trabajadores asalariados (Bernstein, Reyes, & Pino, 2007, Bravo 2008)⁷. Pero los trabajadores por cuenta propia tienen un menor nivel educacional que los dependientes, aunque que el nivel educacional tiene un fuerte impacto en los ingresos. Luego resulta interesante, entonces, comparar los ingresos de cuenta propia y asalariados a igual nivel educacional.

⁶ Cea, Contreras, Martínez y Puentes (2009) usando datos de la Encuesta de Protección Social estiman que el ingreso por hora de los cuenta propia es inferior a la de los asalariados. Sin embargo, es importante recordar que el ingreso auto-reportado entre independientes tiende a estar subestimado (Hurst et al, 2010), lo que hace insuficiente usar ingresos no ajustados como hacen ellos.

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 cuenta propia.

Tabla 1. Diferencias de Ingresos (Ocupación Principal) entre Independientes y Asalariados por Nivel Educativo

<i>Categoría Ocupacional</i>	<i>2000</i>	<i>2003</i>	<i>2006</i>	<i>2009</i>	<i>2011</i>
Sin Educación Formal	13%	41%	11%	25%	1%
Básica incompleta	41%	42%	52%	40%	32%
Básica Completa	50%	65%	61%	47%	44%
Media Humanista incompleta	54%	67%	74%	53%	59%
Media T-P incompleta	43%	54%	47%	53%	30%
Media Humanista Completa	79%	76%	72%	62%	81%
Media T-P Completa	41%	61%	73%	75%	46%
Superior incompleta	75%	73%	71%	68%	103%
Superior Completa	31%	75%	91%	80%	55%

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

Lo que se encuentra es que estar inserto como trabajador independiente implica un ‘premio’ de entre 30% y 70% de los ingresos. Esta ‘ventaja de ingresos’ es reconocida subjetivamente, y resulta particularmente importante para los grupos de menor educación:

‘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 gásfiter sería una persona que tiene un segundo medio, pero no le vas a pagar un millón de pesos a un gásfiter, no lo creo.’ (entrevistas de ARSChile, 2009) (Gásfiter es como en Chile se denomina a los fontaneros).

Hay que recordar que los trabajadores por cuenta propia tienen una mayor desigualdad que el resto de los trabajadores (Palma, 2007), por lo que esta diferencia no es necesariamente asequible para todos. Sin embargo, esto nos permite observar que para quienes tienen bajo capital educacional, el trabajo por cuenta propia puede ser mejor que el asalariado.

De hecho, Sehnbruch ha concluido que ‘the most precarious category of employment is the wage-earner without a formal written contract’ (Sehnbruch, 2006, p 86) -esta última categoría siendo la más directa alternativa para los trabajadores por cuenta propia menos calificado.

En segundo lugar, profundizando en la discusión anterior podemos observar que ser cuenta propia puede ser evaluado como algo más seguro que las alternativas: como una forma de solucionar lo que perciben como un espacio de baja empleabilidad después de los 45 años. Se puede plantear que la independencia es en sí una forma de asegurar el futuro a mediano plazo, siendo a partir de los 45 años cuando subjetiva y objetivamente ser cuenta propia crece como opción.

“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 tantos años, entonces obviamente nadie me iba a contratar, era muy difícil digamos.’ (entrevista en ARSChile, 2009)

En esta situación el trabajo asalariado es el que genera inseguridad y precariedad, cuando la perspectiva de encontrar trabajo dependiente es la de ‘estar liquidado’ o de dificultad, y el trabajo actual aparece bajo el signo de la obligatoriedad -sea cual sea la situación. Frente a ello, ser cuenta propia puede ser incluso una opción más segura. Ser cuenta propia permite mantener o recuperar en algún nivel el carácter de actor (pasar de estar de brazos cruzados a hacer algo).

“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.” (entrevista en TNS-Time, 2009).

La seguridad que puede ofrecer el trabajo por cuenta propia también se extiende a lo que ocurre en torno 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 servicio⁸. Esto a su vez genera algún nivel de seguridad (i.e ‘siempre tengo dinero’)

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

En este sentido, el trabajo por cuenta propia puede operar como una forma de seguridad en un mundo inestable.

Las dos observaciones anteriores tienen un elemento en común: la relación precariedad – trabajo por cuenta propia no profesional debe ser matizada porque para los no profesionales no necesariamente la calidad de cuenta propia implica un empleo más precario o de peor calidad que el asalariado. Dada su ubicación en el mundo laboral, los trabajos asalariados a los que efectivamente pueden acceder pueden ser mucho más precarios. Lo que no obsta que no se puede concluir que del hecho que existan situaciones más precarias no se sigue que la situación de los cuenta propia no lo sea; pero sí implica que la precariedad no basta.

La tercera observación es la más central: hay una lectura insuficiente de la subjetividad que está detrás de lo que produce satisfacción o insatisfacción entre estos trabajadores.

Los elementos negativos, en primer lugar, están fuertemente asociados a la inestabilidad del trabajo por cuenta propia. Éste 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. 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 un elemento muy común que aparece tanto en quienes se sienten obligados como en quienes han elegido (e incluso prefieren) este tipo de trabajo.

⁸ 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)

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

Un segundo elemento son los asociados con la preferencia por el contrato laboral. Esto, está 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). 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 atractiva. Esto es más común entre quienes se sienten obligados, e implica, finalmente, que no se percibe que el trabajo por cuenta propia pueda solucionar o compensar la incerteza.

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.

En ambos casos, el tema central es la falta de certidumbre. Esto porque incluso, alguien que ha tenido un período de ingresos constantes no puede eliminar la inseguridad. ‘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.

En última instancia, ser trabajador por cuenta propia no es algo fácil. Un encuesta aplicada sobre estos trabajadores los (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 al menos una percepción que no es una vida fácil. Una de las sorpresas que se encuentran quienes empiezan a trabajar como cuenta propia es precisamente las dificultades asociadas, por ejemplo todas las tareas requeridas para producir clientes (Acuña y Pérez, 2005), La dificultad, en todo caso, no implica necesariamente insatisfacción, y con ello ya estamos pasando al apartado siguiente.

Si ahora pasamos a observar lo que se refiere a los elementos positivos, podemos observar que lo más claro e inmediato como productor de satisfacción dice relación con el manejo del propio tiempo. Lo que está detrás del manejo del tiempo es la sensación de no rendir cuentas a otras personas –a un jefe: Tener un jefe, alguien que toma decisiones sobre uno, es visto invariablemente como una desventaja.

“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)

“.....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)

“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” (Acuña y Perez, 2005, pág 88)

Ahora, el control sobre el uso del tiempo no implica que trabajen menos, y de hecho las entrevistas suelen claras en mostrar largas jornadas laborales y ausencia de vacaciones. El tema es el control no la cantidad del uso del tiempo lo que estos trabajadores valoran. Además es relevante diferenciar el control que ejerce el jefe de otras formas de control. En principio, el cliente puede también ejercer de alguna forma control, y ser partícipe del proceso productivo (De la Garza, 2010, ha hecho notar en general para el trabajo atípico la incorporación del cliente). Pero lo crucial es que son ellos los que deciden cómo reaccionan frente a esas presiones: el cliente puede hacer muchas cosas pero en sentido estricto no puede dar órdenes. De hecho, una dificultad es cuando el cliente -debido a la ausencia de alternativas- empieza a relacionarse como jefe.

En general, la ausencia de jefatura no implica una libertad entendida como ausencia de presiones. Estos trabajadores sienten una gran cantidad de presiones, el hecho que lo vivan como experiencia de libertad se debe a que sienten que son ellos los que toman esas decisiones.

Entonces podemos observar que la distinción opción-empresaria y obligación-precaria es insuficiente. Ella no reconoce la existencia de una estructura de criterios comunes y que cruza estos posibles segmentos: qué es lo positivo o negativo del trabajo por cuenta propia es algo que cruza a los segmentos, aunque cambien los énfasis que cada uno de ellos les otorga. Los trabajadores más “empresarios” observan los mismos elementos negativos que los más “precarios,” y estos últimos los mismos elementos positivos que los más “empresarios”. Más aún, incluso quienes se perciben como obligados a ser cuenta propia pueden terminar reconociendo varios aspectos positivos y sentirse satisfechos con la nueva situación (Acuña y Pérez, 2005). Lo que facilita esta comprensión común es como conciben los aspectos positivos y negativos de dicho estado, el hecho que no es la oposición entre precariedad (obligada) y emprendimiento (elegido).

El aspecto negativo es de incertidumbre, y esto es distinto de la precariedad. Porque incluso quien no es precario siente la incertidumbre. De hecho, como ya hemos observado trabajadores con menor incertidumbre -saben que recibirán un sueldo- pueden ser más precarios. Incluso entre trabajadores que se perciben como obligados a ser cuenta propia, y que valoran la seguridad de trabajo asalariado, no necesariamente experimentan precariedad en su trabajo.

El aspecto positivo es de independencia, y esto es distinto a emprendimiento. Es más bien la idea de ser dueño de sí mismo, y entonces de valorar la propia autonomía: Y esto no debe confundirse con un deseo empresarial de crecimiento (Dekker, 2010; Gohmann, 2010; Kaiser & Malchow-Møller, 2011), que es casi ausente: no hay mayor presencia de temáticas vinculadas a la generación y aprovechamiento de oportunidades, de una búsqueda de crecimiento (y menos de crecimiento continuo), o de una cultura de aceptación del riesgo -la inseguridad es vista como algo negativo. Tampoco cabe pensarla como algo relacionada con la búsqueda de auto-expresión y auto-desarrollo en el trabajo (como lo percibe Dubet, 2009 y también lo ha analizado recientemente Ramos Zincke, 2012). Lo valorado es estrictamente autonomía, tomar decisiones por uno mismo.

Ambos elementos, de hecho, son simplemente dos caras de la misma moneda: La incertidumbre es producida por la independencia. Es esta unidad de estos aspectos lo que finalmente vuelve insuficiente el contraste entre obligación precaria y opción empresaria.

Conclusiones.

Los trabajadores por cuenta propia son un conjunto altamente diverso, y en este artículo no hemos profundizado mayormente en algunas dimensiones claves como lo son el género o la edad. Y sin embargo, detrás de toda esa diversidad, tienen un discurso que tiene elementos comunes, donde lo positivo de la independencia es la autonomía que se obtiene en él, y específicamente el no depender de otro, no tener jefe, y lo negativo de ella es la incertidumbre asociada. Por cierto que esos elementos no son valorados ni enfatizados de la misma forma, pero los criterios de observación y valoración cruzan a través de ellos.

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. No porque no existan quienes se sientan obligados a serlo, y quienes se perciben eligiendo; no porque no haya quienes tienen mejor percepción de estos trabajos que otros. Es insuficiente porque observar la autonomía desde el emprendimiento es una forma equivocada de observar la autonomía. Y asociar la incertidumbre e inseguridad a precariedad es también una forma insuficiente de abordar estos temas.

Lo anterior puede tener consecuencias prácticas: Si pensamos que el problema central de los cuenta propia es la precariedad tendremos a enfatizar lo referido a prestaciones de seguridad social – recordando que la ausencia de estas prestaciones se encuentra entre los reclamos más comunes. Pero ¿es ello suficiente? ¿Soluciona sus problemas de incertidumbre estas acciones? Más aún en el caso chileno donde estos sistemas no son percibidos como muy seguros por parte de la población. Quizás sea más adecuado plantear la inseguridad como problemas para la mantención de la autonomía: ¿Qué es lo que requiero para poder mantenerme sin tantos problemas como cuenta propia? 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.

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.

Referencias Bibliográficas

- Acuña, E., & Pérez, E. (2005). *Trayectorias Laborales. El tránsito entre el trabajo asalariado y el empleo independiente*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Arteaga, C., & Martucelli, D. (2012). Neoliberalismo, corporativismo y experiencias posicionales. los casos de Chile y Francia. *Revista Mexicana de Sociología*, 74(2), 275–302.
- 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.
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización ¿Es posible la organización? *Polis*, 8(24), 17–37.

- 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.
- Beck, U., & Lau, C. (2005). Second modernity as a research agenda: theoretical and empirical explorations in the “meta-change” of modern society. *The British Journal of Sociology*, 56(4), 525–57.
- 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.
- Blanchflower, D. G. (2000). Self-employment in OECD countries. *Labour Economics*, 7(5), 471–505.
- 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.
- Brown, S., Dietrich, M., Ortiz-Núñez, A., & Taylor, K. (2011). Self-employment and attitudes towards risk: Timing and unobserved heterogeneity. *Journal of Economic Psychology*, 32(3), 425–433.
- 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.
- Chamorro Ríos, C. A. (2012). Trayectorias y representación social del trabajo en Chile. In *El Mundo del Trabajo* (pp. 213–254). Buenos Aires: CICCUS-CLACSO.
- Dawson, C., & Henley, A. (2009). Why Do Individuals Choose Self-Employment? Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. IZA DP No 3974
- De la Garza Toledo, Enrique (2010) *Hacia un concepto ampliado de trabajo*, Ciudad de México: Anthropos
- De la Garza Toledo, E. (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva Tomo II*. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Dekker, F. (2010). Self-Employed without Employees: Managing Risks in Modern Capitalism. *Politics & Policy*, 38(4), 765–788.
- Deranty, J.-P. (2008). Work and the Precarisation of Existence. *European Journal of Social Theory*, 11(4), 443–463. doi:10.1177/1368431008097011
- Dieckhoff, M. (2011). The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: A comparative study of four countries. *Acta Sociologica*, 54(3), 233–249.
- 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.
- Fiess, N. M., Fugazza, M., & Maloney, W. F. (2010). Informal self-employment and macroeconomic fluctuations. *Journal of Development Economics*, 91(2), 211–226.
- Fuchs-Schündeln, N. (2009). On preferences for being self-employed. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 71(2), 162–171. doi:10.1016/j.jebo.2009.03.024
- Garretón, M. A., Cavarozzi, M., Cleaves, P. S., Gereffly, G., & Hartlyn, J. (2004). *América Latina en el siglo XXI*. Santiago: LOM.
- 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.
- Guadarrama Olivera, R., Hualde Alfaro, A., & López Estrada, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 74(2), 213–243.
- Hurst, E., Pugsley, B., Chetty, R., Davis, S., Gottlieb, J., Meyer, B., ... Shapiro, J. (2010). Are Household Surveys like Tax Forms. National Bureau of Economic Research, Working Paper 16527
- 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
- Henríquez, H., & Uribe-Echeverría, V. (2004). *Trayectorias Laborales: la certeza de la incertidumbre*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Hundley, G. (2008). Assessing the Horatio Alger myth: Is self-employment especially beneficial for those from less-advantaged family backgrounds? *Research in Social Stratification and Mobility*, 26(4), 307–322.
- 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.
- Kawaguchi, D. (2003). Human capital accumulation of salaried and self-employed workers. *Labour Economics*, 10(1), 55–71.
- Lechner, N. (2002). *Las Sombras del Mañana*. Santiago: LOM.
- Mandelman, F. S., & Montes-Rojas, G. V. (2007). Microentrepreneurship and the Business Cycle: Is Self-Employment a Desired Outcome? Federal Reserve Bank of Atlanta, Working Paper 2007-15
- 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.
- Mora Salas, M., Pérez Sáinz, J. P., & Cortés, F. (2005). Desigualdad Social en América Latina. Viejos Problemas, Nuevos Debates. San José, Costa Rica. FLACSO, Cuadernos de Ciencias Sociales 131
- Neetha N. (2010). Self Employment of Women: Preference or Compulsion? *Social Change*, 40(2), 139–156.
- OIT. (1993). *15th International Conference of Labour Statisticians*. Ginebra: OIT.
- OIT. (2009). *Panorama Laboral 2008*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- Packard, T. G. (2007). Do Workers in Chile Choose Informal Employment? A Dynamic Analysis of Sector Choice. World Bank, Policy Research Working Paper 4232
- Palacios, R. (2011). ¿Qué significa “trabajador informal”? Revisiones desde una investigación etnográfica. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(4), 591–616.
- Palma, G. A. (2007). *Explaining Earnings and Income Unequality in Chile*. Economic Studies 169, Department of Economics, Göteborg University.

- Peralta Gómez, M. C. (2011). Significados Asociados al Futuro Laboral: Entre la formalidad y la informalidad. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 107–124.
- 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.
- Pérez Sáinz, J. P., & Mora Salas, M. (2006). Exclusión social , desigualdades y excedente laboral. Reflexiones analíticas sobre América Latina. *Revista Mexicana de Sociología*, 68(3), 431–465.
- 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.
- Ramos Zincke, C. (2012). *El ensamblaje de ciencia social y sociedad*. Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Robles, F. (2002) *El desaliento inesperado de la Modernidad*. Santiago: RIL
- Schulze, K., & Protsch, P. (2008). ¿(A) típico e (in) seguro? La seguridad social del trabajo «no normalizado» en Europa. *Revista Internacional de Seguridad Social*, 61(4), 57–81.
- 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 Shotf 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.
- Tervo, H. (2007). Self-employment transitions and alternation in Finnish rural and urban labour markets, 87(1), 55-76
- 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.
- Tokman, V. (2006). *Inserción laboral , mercados de trabajo y protección social*. Santiago: CEPAL
- Wagner, P. (1997 [1993]). *Sociología de la Modernidad*. Barcelona: Herder.

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 cualitativo sobre Independientes. Unidad Análisis Estratégico, Subsecretaría de Previsión Social. 2010. Transcripción de Entrevistas.