

PARA RECLASIFICAR EL EMPLEO: LO CLASICO Y LO NUEVO



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

CUADERNO

14

BIBLIOTECA NACIONAL DE CHILE

Sección Chilena

Ubicación 11M/14-1/

Año 2001 C 1

SYS: 644736

BIBLIOTECA NACIONAL

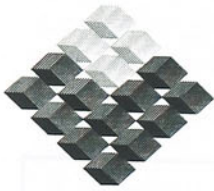


1051179

644736

MM(14-1)
2)

DEPT. OF AGRICULTURE
WASHINGTON, D.C.



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
Departamento de Estudios

CUADERNO DE INVESTIGACIÓN N° 14

PARA RECLASIFICAR EL EMPLEO: LO CLASICO Y LO NUEVO

Thelma Gálvez Pérez

Santiago, Diciembre 2001

El estudio tuvo la valiosa colaboración, en forma de talleres de discusión bibliográfica, del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo por medio de su Jefa, Helia Henríquez y de Magdalena Echeverría, Verónica Riquelme y Verónica Uribe-Echevarría.

También colaboraron las siguientes personas a través de entrevistas y aportes bibliográficos: Laís Abramo, Jorge Arrate, Irma Arriagada, Rosa Bravo, Ricardo Infante, Cecilia Montero, Rosalba Todaro y María Elena Valenzuela.

Los contenidos son de responsabilidad exclusiva de la autora.

PRESENTACIÓN

El tema que aborda este estudio de Thelma Gálvez es, para la Dirección del Trabajo, indispensable.

Por un lado, por la contribución conceptual que hace al conjunto de investigaciones que nuestro Departamento de Estudios viene realizando sobre las nuevas modalidades del empleo. Así, el aporte del marco interpretativo que ofrece este texto, permite una mayor articulación entre nuestros estudios, al mismo tiempo que invita a continuar la discusión teórica y alienta el interés de seguir avanzando en los diagnósticos empíricos.

Por otra parte, el trabajo se orienta a discutir las bases sobre las que se construyen las estadísticas de empleo, sosteniendo que las mediciones, en general, no han cambiado las definiciones fundamentales en torno de las cuales se organizan. De manera que la distinción entre trabajadores dependientes-independientes es uno de los pilares incólumes que no se han revisado en lo sustantivo, en tanto, las fronteras entre ambos, en la práctica, son muchas veces difusas.

Desde su introducción, el estudio que presentamos no pretende hacer una crítica a los sistemas de medición. Por el contrario, con precaución, y afirmando que se trata de hipótesis más que de conclusiones, la autora hace el análisis de ellos para armar una propuesta para su reclasificación.

Su aporte beneficia a todos quiénes nos movemos en el ámbito del trabajo y del empleo, sea en el terreno académico, sea en el de la política pública. La claridad con que explicitan las tres preguntas que ordenan las fuentes de información respecto de la ocupación: ¿Qué hacen las personas? (clasificación de las ocupaciones), ¿qué producen? (clasificación por actividad o rama), ¿cómo se relacionan con otros? (clasificación en la situación de empleo), contribuye a ordenar los términos de una discusión recurrente. Pero al mismo tiempo, da cuenta de cuán complejo resulta responder esas preguntas hoy día, en el dinamismo que tienen tanto los procesos de trabajo como las relaciones sociales de trabajo.

Si bien las tres preguntas tocan al quehacer de este Servicio, la última de ellas es la que mayores desafíos nos plantea como ente operativo e intérprete de las normas laborales.

La relación laboral, que es la médula de nuestra actividad, ¿dónde está?, ¿entre quiénes se establece en la práctica? Simples como interrogantes, se vuelven complejas en el trabajo cotidiano de esta institución, tanto en la actividad de inspección, jurídica así como frente a las relaciones colectivas.

Ante los profundos cambios en la situación del empleo, esta institución va adecuando las normas de modo de garantizar la protección de los deberes y derechos del trabajo en toda relación laboral, por moderna o arcaica que sea o que parezca. El estudio que presentamos nos ayuda a anticipar los cambios, a prever su orientación y a no a ir tras ellos, casi en su captura. Nos aporta una suerte de marco de contención para entender el desarrollo de nuevas categorías de trabajadores, como, por ejemplo, la de dependientes periféricos que en este estudio se propone incorporar.

Revisa formas de contrataciones tradicionales y nuevas, busca identificar los elementos clásicos y los novedosos en el trabajo dependiente e independiente, interpreta el sentido de la reaparición de formas antiguas o superadas (trabajo a domicilio) y el surgimiento de otras en el sistema de relaciones laborales.

La propuesta que se hace en el estudio para recategorizar el empleo en el país, es un importante esfuerzo por integrar factores que se mueven con la lógica de sus propias disciplinas y que se organizan en instituciones cuya actividad pública no siempre logra converger ni complementarse. De particular interés nos parece el intento de vincular las categorías económicas, del sistema tributario con las de la legislación laboral, temas éstos últimos, de dos reformas recientes y significativas en este Gobierno.

Finalmente, parece importante volver a destacar el carácter del estudio como aporte para un debate, que tiene plena vigencia nacional e internacional, como bien lo sustenta su autora, el cual esta institución necesita e invita a continuar.

María Ester Feres
Directora del Trabajo

ÍNDICE

PROPÓSITO	8
I. LAS RELACIONES SOCIALES DE PRODUCCIÓN	12
1. El modelo del trabajo asalariado: origen y transformaciones	12
1.1 El trabajo asalariado es la relación social básica	12
1.2 Es una relación histórica que se transforma	12
1.3 La vulnerabilidad del asalariado cambia históricamente	14
1.4 Las tendencias en las formas de producción redistribuyen el riesgo empresarial	15
1.5 Las nuevas técnicas de gestión aumentan la heterogeneidad entre trabajadores	16
1.6 Las técnicas de gestión se generalizan a todos los sectores	19
1.7 La ideología se adapta y oscurece el “vasallaje en la independencia”	20
1.8 En síntesis, para clasificar	21
2. Criterios para la distinción entre trabajo dependiente e independiente	22
2.1 Dos criterios esenciales para clasificar: dependencia y subordinación	22
2.2 Criterios diferenciadores desde la óptica de las mediciones	24
2.3 La jurisprudencia en la diferenciación de asalariados y no asalariados	29
3. Un sector de dependientes periféricos	34
3.1 Existen precedentes de un tercer sector	34
4. El sector de producción doméstica	36
4.1 El trabajo empleado en la producción doméstica de bienes es parte del trabajo con valor económico reconocido	36
5. La clasificación internacional de situación en el empleo, CISE	40
5.1 Las definiciones vigentes	40
5.2 Clasificación aplicada en Chile	43
6. Propuesta de clasificación de relaciones sociales de producción	45

II. CARACTERIZACIÓN DE LAS FORMAS DE EMPLEO	48
1. Tipologías	48
1.1 Los trabajos atípicos	48
1.2 Los trabajos precarios	50
1.3 Los trabajos eventuales	51
1.4 El trabajo a domicilio	52
1.5 Suministro de personas a empresas	54
1.6 Una medición de acuerdos de empleo alternativos	58
1.7 Una medición de formas de empleo	59
1.8 Trabajo informal	60
1.9 Una medición integral que toma en cuenta la organización productiva	63
2. Variables para tipificar las nuevas formas de empleo	64
III. PROPUESTA GLOBAL: MATRIZ DE VARIABLES	66
1. Fundamento y método	66
2. Clasificación de relaciones sociales de producción	68
2.1 Ajenidad del trabajo y propiedad o enajenabilidad del producto	68
2.2 Grado de subordinación o autonomía en el trabajo	69
2.3 Nivel de riesgo empresarial	71
2.4 Formas de pago	72
2.5 Empleo de trabajadores asalariados	74
2.6 Variables de control de los criterios de dependencia versus independencia	74
2.7 Aportes previsionales	74
2.8 Pago de impuestos por su trabajo	75
3. Caracterización de las formas de empleo	76
3.1 Propiedad de medios de producción	76
3.2 Responsabilidad por gastos asociados al trabajo	77
3.3 Lugar de trabajo	77
3.4 Duración de la jornada laboral	78
3.5 Permanencia en el empleo o negocio	79
3.6 Contratación directa o a través de intermediación	82

4.	Relaciones entre independientes y variables de control para dependientes periféricos	83
4.1	Diversidad de empleadores/clientes	83
4.2	Capacidad para subcontratar	84
4.3	Tipo de relación contractual	85

5.	Matriz: situación en el empleo y criterios de clasificación	86
-----------	--	----

IV.	RECAPITULACIÓN	90
------------	-----------------------	----

1.	Los hallazgos y propuestas	90
2.	Lo que el documento no contempla	92
3.	Lo que falta para una medición	93

ANEXO. CHILE: CATEGORÍAS DE TRABAJO EN EL SISTEMA TRIBUTARIO Y EN LA LEGISLACIÓN LABORAL	94
---	----

1.	Contexto institucional	94
2.	Sistema tributario	94
3.	Legislación laboral	97

BIBLIOGRAFÍA	101
---------------------	-----

PROPÓSITO

El propósito es clasificar el empleo

El propósito de este documento es proponer un marco de análisis y criterios de clasificación del empleo que den cuenta de las tendencias actuales en las formas y acuerdos de contratación.

En las actuales encuestas de hogares que recolectan información estadística sobre empleo se formulan tres preguntas fundamentales a quien trabaja: qué hace (clasificación de ocupaciones), qué produce (clasificación de rama de actividad) y cómo se relaciona con otros (clasificación de situación en el empleo). Se recolectan también algunas características personales de los trabajadores, como sexo, edad, educación, y con diversos énfasis algunas características de los empleos como duración de la jornada, continuidad o temporalidad, formas de pago, etc. A medida que ocurren cambios importantes en la forma de producir y en las relaciones de producción, las clasificaciones de empleo necesitan ser modificadas introduciendo nuevas categorías. Al evolucionar la tecnología y la división y organización del trabajo social cambian los contenidos de las ocupaciones y la división del trabajo entre sectores económicos. Un ejemplo de esto último es el crecimiento y diversificación experimentado por los servicios a empresas y de consumo final, en parte por el desarrollo de nuevas áreas y en parte por el aumento de empresas originadas en procesos de externalización de servicios.

El objeto del estudio es las relaciones sociales de producción y las nuevas formas de empleo

Este intento de re clasificación se centra en primer lugar en los cambios en las relaciones sociales de producción, de las cuales debería dar cuenta la clasificación internacional de situación en el empleo (CISE), y se analizan las nuevas formas contractuales para determinar si las categorías en que se clasifica la situación en el empleo están aún vigentes. Luego se estudian con mayor detalle las nuevas formas de empleo.

Uno de los hechos más evidentes en el mundo del trabajo es que el proceso sintetizado en la palabra “flexibilización” de las relaciones de trabajo ha tenido como resultado desdibujar los límites entre asalariados e independientes. Esta diferenciación es la base de la mayor parte de las conceptualizaciones y clasificaciones, por lo que la primera indagación de este documento se refiere al estado actual de la división entre trabajo asalariado y trabajo independiente. La segunda es si los cambios han modificado de manera importante las relaciones sociales básicas de la situación laboral y cómo podrían tipificarse las nuevas relaciones y la tercera, cómo dar cuenta de la multiplicidad de situaciones de trabajo usualmente agrupadas bajo el nombre de atípicas.

El estudio se lleva a cabo descomponiendo las relaciones de producción en sus elementos básicos, identificándolos y describiendo sus cambios. Se hace primero una propuesta de clasificación en grandes categorías de trabajadores según relación social de producción y luego una propuesta de variables que conforman las distintas tipologías de empleo que den cuenta de la heterogeneidad existente.

El enfoque es bibliográfico y general

El material sobre el que se trabaja es bibliográfico. Se hace un recorrido por las tendencias observadas en las formas de trabajo recopilando explicaciones y nuevas categorías, suponiendo que la internacionalidad y globalización del capitalismo y sus formas de producción están siendo universales, sin confrontarlas todavía con la experiencia de Chile. En el Anexo se presentan antecedentes sobre el funcionamiento actual de la institucionalidad laboral y tributaria en el país en lo que es atingente a las clasificaciones utilizadas.

Por qué proponer este estudio

La motivación del estudio nace de la evidencia de los cambios ocurridos durante las dos últimas décadas en las formas de empleo y en las relaciones entre empresas y de la necesidad de saber cómo tales cambios están impactando el bienestar de los trabajadores, sobre todo porque su dinámica ha superado a la de las instituciones de la sociedad que tardan en readecuarse.

La frecuencia con que parecen resucitar formas de empleo antiguas y en algún momento superadas junto a conceptos contractuales nuevos y novedosos, la duda sobre si los procesos son cambios favorables o si hay tras ellos nuevas formas de opresión de unos por otros, la necesidad de identificar y cuantificar con mayor precisión a los nuevos o antiguos marginados o perjudicados, la sospecha de que las condiciones particulares de los países provocan diferencias en los procesos, más allá

de las notables similitudes, constituyen la perspectiva desde la cual se desarrolla el estudio.

Se trabaja desde el convencimiento que una parte importante del conocimiento pasa por la medición de la situación y evolución de los fenómenos y que para hacer buenas mediciones se necesita tener definiciones y clasificaciones precisas y un marco coherente en el cual se insertan. Se ha observado que las informaciones estadísticas sobre el empleo están limitando la validez y precisión de los análisis.

El plan del documento

La primera parte, *Las relaciones sociales de producción*, remite a las características básicas del trabajo asalariado en el capitalismo y su predominio en la definición de las relaciones laborales e incluso sobre el funcionamiento de los sectores no capitalistas. A partir de los grandes cambios tecnológicos de fines del siglo XX se observan cambios en la organización social de la producción, en su composición y en las formas de trabajo que aumentan la heterogeneidad entre trabajadores. Se concluye que una primera diferenciación se basa en la distinción entre asalariados e independientes a través de los criterios de dependencia económica y subordinación en la producción. El proceso de diversificación de los riesgos empresariales por medio de su traspaso desde las empresas hacia nuevas formas de trabajadores y de empresas subordinadas, así como las formas de pago asociadas a dicho proceso también constituyen criterios de delimitación de la relación social.

Luego se presentan argumentos y experiencias para delimitar un tercer sector que se denominó “dependientes periféricos”, el que agruparía diversas formas de empleo que están en una periferia alrededor de las empresas. Finalmente se establecen los límites del trabajo reconocido como tal en las convenciones internacionales para situarse dentro de ellos y se agrega un cuarto sector que corresponde al de producción doméstica de bienes comercializables.

Los antecedentes recopilados documentan la vigencia de la diferenciación entre trabajo dependiente e independiente, aclaran los criterios a utilizar para distinguir las situaciones límite y fundamentan la propuesta para reclasificar las relaciones sociales de producción en cinco sectores básicos.

La segunda parte, *Caracterización de las formas de empleo*, expone las principales características de los trabajos atípicos, precarios, eventuales, a domicilio, suministrados,

informales, relevando los elementos que los definen. Se exponen también los criterios de algunas experiencias de medición que aportan a la búsqueda de elementos diferenciadores entre las distintas categorías. De esta exposición se seleccionan las variables significativas para distinguir diversas formas de empleo constitutivas de la propuesta que se formula en la parte siguiente.

La tercera y última parte *Propuesta global: matriz de variables*, contiene una matriz cuyas columnas representan la propuesta de relaciones sociales de producción o clasificación de situación en el empleo y cuyas filas son todos los criterios seleccionados, tanto para distinguir entre los grupos de las columnas como para caracterizar las diversas formas de empleo e incluso de algunas relaciones entre independientes. La clasificación en columnas, y parte de los criterios seleccionados para las filas, están permeados por la constante preocupación de distinguir entre trabajo dependiente o “para otro” y trabajo independiente o “para sí mismo”. Dentro de los trabajos independientes se conserva la división entre empleadores y cuenta propia. Se agrega un área intermedia, que se ha denominado “trabajo dependiente periférico”, cuyos límites se intenta definir reconociendo que son difusos, y que se caracteriza por relaciones sociales interdependientes. En el centro de esta periferia están los productores independientes, empresas que profitan tanto del trabajo directamente subordinado como y sobre todo de nuevas formas de trabajo e incluso de nuevas formas de relación entre independientes. Se incorpora y caracteriza también un grupo de trabajadores en producción de bienes para el hogar, llamados de “subsistencia”.

Finalmente, se agrega el anexo *Chile: Categorías de trabajo en el sistema tributario y en la legislación laboral* que reseña cómo y con qué criterios las leyes laborales y el sistema tributario clasifican los distintos tipos de trabajadores y contribuyentes, como antecedente de la realidad institucional actual, en tanto aporte a la posible aplicación en el país de las clasificaciones propuestas.

I. LAS RELACIONES SOCIALES DE PRODUCCIÓN

1. El MODELO DEL TRABAJO ASALARIADO: ORIGEN Y TRANSFORMACIONES

1.1 El trabajo asalariado es la relación social básica

El trabajo asalariado sigue siendo la relación social básica a pesar de las transformaciones que ha sufrido y que se describen en este punto. Aún se considera como la forma “normal” de empleo y es la referencia obligada de toda otra forma de trabajo.

Sin embargo, lo que hoy parece natural, es sólo una forma específica e histórica de resolver la permanente necesidad individual y social de trabajar para sobrevivir. Aquí se examina la relación asalariada tanto en su evolución originaria como reciente para distinguir los elementos básicos que la conforman en su origen y cuáles de ellos prevalecen en la actualidad.

Dicha relación se funda sobre un proceso de trabajo. Todo proceso de trabajo involucra una relación entre la persona humana, los materiales y la naturaleza. El trabajo doméstico, el trabajo en el hogar, el trabajo en las escuelas, en la administración del interés público, en la atención voluntaria de situaciones de riesgo social, en la defensa nacional, en el cultivo de la tierra, en la creación artística, son diversos procesos de trabajo. Pero todo proceso de trabajo tiene una forma de organización que atinge a las relaciones sociales en las cuales se sustenta y que a su vez influye en el proceso mismo.

1.2 Es una relación histórica que se transforma

La forma salarial tiene una historia de transformaciones ligadas a los cambios en la producción y en la organización social de la misma, es decir, cambios en los procesos

de producción y en las relaciones sociales que los acompañan. Se consolida en la producción de la gran industria del sistema de producción capitalista, aunque sus elementos básicos están presentes mucho antes. En esencia se trata de un acuerdo voluntario mediante el cual el asalariado vende su fuerza de trabajo, medida en tiempo a disposición del comprador, a cambio de un salario. Como corolario de dicho acuerdo, el producto del trabajo pertenece al empleador. La razón original por la cual un ser libre vende su trabajo a otro es que no tiene elementos de producción para trabajar en su propio provecho. Por lo tanto, manipular materiales con medios de producción del empleador es otra característica original de la relación asalariada. En el período de la gran industria, la forma de producción se caracteriza por reunir un número grande de trabajadores en un mismo lugar, bajo una disciplina severa, tanto en la forma de producir como en su ritmo, intensidad y obediencia. Muchos de los asalariados de hoy trabajan en condiciones similares a la descrita y probablemente sea la imagen que nos evoca el concepto de asalariado. Siendo la forma de relación predominante, no es única y, dependiendo de la época y lugar geográfico, otras formas de trabajo son contemporáneas con el asalariado. Por oposición, los que no venden su trabajo a otros son englobados bajo la denominación común de “independientes”, es decir, definidos como opuestos a una característica esencial de los asalariados: la dependencia. Tienen habilidades, tierra, medios de producción, concesiones, cualquier elemento que les permita trabajar por su cuenta para sí, o simplemente han sido marginados de la posibilidad de trabajar como asalariados y resuelven su sustento en mercados marginales.

La imagen del asalariado en la gran industria se descompone en el tiempo y sectorialmente. En el tiempo, porque la forma de producción de la gran industria evoluciona pasando por diversos “paradigmas” productivos y organizacionales arribando en la actualidad a la empresa flexible de la sociedad informatizada, cuyas características se señalan más adelante. Sectorialmente, porque sale de la industria y se extiende hacia actividades agrícolas, comerciales, financieras, de servicios, constituyendo la relación laboral privilegiada y más extendida. También sale desde la producción y ya no es necesariamente el capital quien la emplea directamente. La relación salarial se aplica en el Estado, en los hogares y hasta los antiguos oficios artesanales y la pequeña producción agrícola funcionan contratando esporádicamente asalariados. La figura empleadora varía desde la familia que contrata trabajadores domésticos hasta los representantes del más alto nivel en cada unidad de servicio público, pasando por los que en la organización de la producción de las empresas privadas representan el interés y realizan las funciones del capital.

En estos tránsitos la relación original va perdiendo algunas de sus características. Ni

el funcionario público ni el asalariado doméstico manipulan “medios de producción” en el sentido clásico, el vendedor asalariado visita a los clientes en sus propios lugares de trabajo, el asalariado de las fuerzas armadas responde a un código de comportamiento que involucra más que su compromiso laboral, el asalariado profesional puede tener un verdadero “capital” en sus propios conocimientos. Otros cambios se producen cuando la relación asalariada irrumpe en algunas actividades específicas (transporte, construcción) y cuando evoluciona el paradigma productivo y organizacional.

1.3 La vulnerabilidad del asalariado cambia históricamente

Junto a la extensión y transformación de la relación asalariada se produjo una evolución de su posición en la sociedad, desde la total debilidad hacia la protección integradora. Como escribe Castel,¹ *“el salariado fue muy desprotegido en su origen, partió como una relación de descrédito total (vulnerable, precario, inseguro, miserable) y evolucionó hacia un estatuto que es el principal dispensador de ingresos y protecciones.”* La cuestión social aparece cuando hay un divorcio entre el orden jurídico – político y el orden económico, (mitad del siglo XIX hasta los años 60 del siglo XX) y se visualiza por primera vez claramente el espacio intermedio de lo social, espacio de los vínculos que no obedecen a una lógica estrictamente económica ni política. La cuestión social logró convertir a un sujeto social subordinado en un sujeto social pleno mediante el conjunto de dispositivos para promover la integración de la clase obrera.

Una de las preocupaciones actuales es que los cambios en las formas de contratación de asalariados han surgido y se han esparcido quedando inadecuada la protección establecida y aumentando su vulnerabilidad. El entorno económico (flexibilidad de la producción, financiera, movilidad espacial, preocupación por los niveles de empleo) y las teorías sustentadoras (libre mercado, desaparición del Estado de Bienestar y del socialismo) han promovido los cambios llevando la cuestión social a nuevos desafíos.

La perspectiva histórica ayuda a entender cómo la relación asalariada ha tomado diferentes formas sin cambiar su esencia, pero también es válido preguntarse si los cambios de los noventa incursionan hacia su transformación en una nueva relación social que ya no tiene las características esenciales del asalariado o si, por el contrario, sólo son nuevas adaptaciones que corresponden a asalariados desprotegidos en condiciones nuevas de trabajo y sigue siendo la relación privilegiada entre trabajo

¹ Robert Castel. *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Editorial Paidós. Buenos Aires 1997.

y capital, extendida al resto de la sociedad. La pregunta sobrepasa con mucho la intención de este trabajo, queda planteada y para efectos del mismo se sigue investigando los cambios en la empresa capitalista, que proporciona las referencias para la mayor parte de los cambios en las relaciones de trabajo.

1.4 Las tendencias en las formas de producción redistribuyen el riesgo empresarial

La reciente reestructuración del capitalismo transita desde el industrialismo al informacionalismo y en ese proceso las empresas han pasado por diversas trayectorias organizativas *“buscando el aumento de la productividad y la competitividad en el nuevo paradigma tecnológico y en la nueva economía global”*². Una primera tendencia fue la transición desde la producción en serie hacia la producción flexible (del fordismo al postfordismo), como respuesta a la diversificación de los mercados en todo el mundo y a una demanda flexible en cantidad y calidad. Se adoptó tanto la forma de sistema de producción especializada y flexible, llevada a cabo por ejemplo en el distrito industrial del norte de Italia en pequeñas empresas, como los sistemas de flexibilidad aplicados en grandes empresas, empleando nuevas tecnologías para permitir la transformación de sus cadenas de montaje en unidades de producción reprogramables según la demanda de gran volumen y muy diversificada.

Una segunda tendencia es la participación en este proceso de empresas medianas y pequeñas, ya sea sobreviviendo, fusionándose, convirtiéndose en grandes organizaciones como el caso de Benetton, o subcontratando su producción con grandes empresas, aumentando así la productividad y eficiencia de éstas y de la economía. La tercera tendencia se refiere al conocido “toyotismo” a quien se atribuye la revolución sufrida en los métodos de gestión, sintetizado como *“la colaboración entre la dirección y el trabajador, la mano de obra multifuncional, el control de calidad total y la reducción de la incertidumbre”*, elementos todos mirados desde la perspectiva de la dirección. La colaboración suponía también la colaboración entre operarios y personal profesional, de manera que ocasionó una reducción importante de éste, probablemente convertidos parcialmente en “colaboradores externos”. El sistema de disminuir los inventarios (kan-ban o justo a tiempo) permitió eliminar o disminuir el costo de los procesos que no aumentan el valor del producto, como el almacenamiento, y por lo tanto mejorar la valorización del capital empleado. La disminución de la producción defectuosa

² Los comentarios de este punto se basan en Manuel Castells. *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol.1. La sociedad red*. Alianza Editorial, Madrid, 1996. Cap. 3.

mediante la calidad total disminuyó los costos y aumentó la responsabilidad de los empleados, que junto con los estímulos por los logros en equipo, la mayor autonomía de éstos y la disminución de los escalones jerárquicos tendían a producir una mayor identificación y compromiso con los intereses de la empresa. Al mismo tiempo, *“el rasgo central y distintivo de la vía japonesa fue desespecializar a los trabajadores profesionales y, en lugar de dispersarlos, convertirlos en especialistas multifuncionales.”* (Coriat citado por Castells.), con lo cual también se cambia el carácter de éstos.

El modelo toyotista irradia su influencia hacia el exterior de la empresa a través del sistema de relaciones con su red de proveedores. La firma inspiradora, Toyota, *“mantiene en Japón una red de proveedores de tres niveles que abarca miles de firmas de tamaños diferentes”*. La importancia de la interconexión entre empresas es decisiva como forma de flexibilidad organizativa y los modelos de interconexión son variados. Uno de ellos es el de *redes multidireccionales*, en que se interconectan empresas medianas y pequeñas con varias empresas, de diverso tamaño, para explotar algún nicho del mercado. Otro es el modelo basado en la *franquicia y la subcontratación*, en el que una multitud de pequeñas o medianas empresas se comprometen a la distribución o producción, habitualmente exclusiva, del producto de una gran empresa u organización. Para Castells *“el dinamismo renovado de las pequeñas y medianas empresas se encuentra bajo el control de las grandes empresas, que continúan en el centro de la estructura de poder económico en la nueva economía global.”*

La lógica productiva se ha compartido dividiendo los procesos productivos cada vez más en establecimientos diferentes ligados entre sí, lo que ha permitido distribuir entre ellos el riesgo empresarial y las pérdidas y ganancias, según relaciones desiguales de poder y de acceso a los mercados. Internamente ha funcionado disminuyendo costos y riesgo empresarial mediante menor empleo de capital y traspaso de parte de los costos y riesgos a los trabajadores.

1.5 Las nuevas técnicas de gestión aumentan la heterogeneidad entre trabajadores

Las nuevas formas de organización tienen un gran impacto sobre el mercado de trabajo aumentando la diversidad de formas de contratación de manera tal que los estándares sobre los cuales se basaban los contratos laborales se hacen cada vez menos aplicables a las situaciones concretas. Los efectos se hacen sentir: por una parte, se presiona para flexibilizar la legislación del trabajo incorporando las nuevas prácticas, por otra, se observa un crecimiento de trabajadores regidos por contratos comerciales sin protecciones laborales. Aunque siempre ha habido un gran contingente de personas traba-

jando fuera del régimen de trabajo asalariado, proporcionalmente mayor en los países en desarrollo, lo nuevo es que las formas distintas se hacen más frecuentes y numerosas, se amplían sus formatos y parecen insertarse en la economía de una manera funcionalmente útil a la empresa moderna. Se produce una división entre los trabajadores que están al interior de las empresas matrices y profitan de este tipo de trabajo amable, humano y “autónomo” dentro de las empresas y los que continúan en la cadena productiva hasta los niveles más bajos y más lejanos que siguen trabajando en condiciones “tayloristas” y además, peor pagados, inseguros, sin beneficios, con menores calificaciones (Gorz, 1997)

El origen de estos procesos se encuentra en la aplicación de técnicas flexibles de gestión de personal en las empresas. Se define la **flexibilidad funcional**³ como “*capacidad para redistribuir los trabajadores entre un amplio rango de tareas con el fin de hacer frente a los cambios en el producto, en los métodos de producción y en la tecnología con la rapidez exigida por el mercado (Atkinson y Meager, 1986), permitiendo a la organización reubicar al personal rápidamente y sin fricciones entre las diferentes actividades y tareas (Albizu, 1997)*”, lo que exige un personal adaptable a estas condiciones. La **flexibilidad numérica** se expresa modificando el número de trabajadores, flexibilizando tanto la entrada (contratación temporal, a tiempo parcial, subcontratación, trabajadores autónomos) como la salida de los trabajadores (externalización de funciones) o también mediante cambios en el número de horas trabajadas, modificando las jornadas de los trabajadores actuales. Con estos métodos se traspa a los trabajadores el riesgo y el costo en trabajo de las variaciones en la demanda, ya que los tiempos muertos son de cargo de éstos. Finalmente, la **flexibilidad financiera** se manifiesta en cambios hacia sistemas de pago basados en las competencias y en la evaluación del desempeño del trabajador y actúa aumentando la intensidad del trabajo y produciendo diferencias entre los trabajadores al establecer compromisos individuales y pagos individuales.

Estas técnicas de gestión no son aplicables por igual a toda la plantilla de la empresa y aumentan la heterogeneidad en las condiciones contractuales del personal. El “*modelo flexible de recursos humanos*” se representa por distintos tipos de personal. El más cercano a la propiedad empresarial es el personal fijo que constituye la administración del más alto nivel de decisiones. Luego hay un núcleo profesional, constituido por personal estable y calificado, con contratos fijos. Tienen seguridad y continuidad, pago de acuerdo a resultados, son funcionalmente flexibles y su cultura es más de socios

³ Candelaria Ruiz Santos, Josefa Ruiz Mercader. *La organización flexible y el diseño de sus puestos*. Universidad de Murcia.

que de empleados. Desarrollan las actividades esenciales de la organización. Luego, un anillo periférico de trabajadores que aportan la flexibilidad numérica (contratación temporal y a tiempo parcial), ligados a las fluctuaciones del mercado, sobre quienes recaen los riesgos de las variaciones en la demanda. Finalmente, un **grupo externo**, subcontratado sin mediar una relación laboral, con quienes se comparten los riesgos del mercado, lo que tiende a bajar los costos.

Las técnicas descritas impactan tanto a los trabajadores que nunca consiguen emplearse en los puestos estables como a los que son “expulsados” hacia posiciones periféricas a la empresa. Como cita Gorz, “*Lo que desaparece, anuncia William Bridges⁴, no es solamente un cierto número de empleos, es el empleo asalariado mismo... Los empleos son sustituidos por situaciones de trabajo temporal o a tiempo parcial.*”

El sistema de género también se manifiesta como elemento cruzado con la heterogeneidad de los trabajadores/as. La subcontratación en la manufactura, derivando partes de la producción hacia unidades pequeñas y medianas, ha aumentado claramente el empleo para las mujeres en los sectores de vestuario y electrónica. En algunos casos pasaron de fabricar productos finales (ventiladores en India) a partes del mismo producto, con lo que su dependencia se hace total. En la externalización de los servicios ha sido importante la descentralización del trabajo de oficina, tomando diferentes formas que se agrupan bajo denominaciones como *teletrabajo*, *telecommuting*, *trabajo a distancia*, *trabajo remoto*, todos facilitados por la tecnología computacional y los mayores requerimientos de entrada de datos son asignados a mujeres, que generalmente están más ausentes del trabajo informático profesional. Paralelamente ha habido un proceso de reasignación regional de trabajos intensivos en información. En los países en desarrollo predominan las empresas de trabajo a distancia o las oficinas satélite de la matriz, ambas en el área de entrada de datos, con alta proporción de trabajo femenino. (Barbados, Jamaica, República Dominicana)⁵. Hay evidencias estadísticas de que las mujeres están más representadas en las formas más precarias de contratación y es probable que la aplicación de las nuevas técnicas de gestión no sea neutral al género.

El trabajo independiente con escaso capital, que parecía una prolongación del modo de producción artesanal tiene la posibilidad de reinsertarse a niveles más altos de or-

⁴ V. William Bridges, *How to prosper in a world without jobs*. Londres, Allen & Unwin, 1995

⁵ Mitter, Swasti. *Innovations in work organisation at enterprise level, changes in technology and women's employment*. Report prepared for Interdepartmental Project on Equality for Women in Employment, ILO. October 1993. Report N° 14.

ganización, a veces con mayor productividad y calificación del trabajo. Se facilita este proceso por el mayor componente de servicios de los productos y por las tecnologías de comunicación que permiten una integración a distancia. También al interior de este sector de trabajadores se multiplica la variedad de situaciones y aumenta la heterogeneidad de sus condiciones laborales.

1.6 Las técnicas de gestión se generalizan a todos los sectores

Los cambios descritos en las relaciones de trabajo y en las formas de empleo permean otros sectores y las mismas lógicas de funcionamiento se hacen extensivas a ellos. Mientras las empresas disminuyen sus riesgos y sus costos con estos procesos, el Estado y los hogares abaratan su consumo de trabajo. El sector público también ha variado sus políticas de empleo, sus formas de contratación y de pago y la planificación de sus actividades. Son fenómenos frecuentes la “modernización” con disminución de los funcionarios públicos estables, las contrataciones de plazo fijo por tareas acotadas, la contratación de servicios profesionales o técnicos para funciones específicas, la externalización de algunos servicios. Se ha llegado a situaciones en que en el mismo sector público existen relaciones salariales encubiertas a las que no se aplican plenamente los derechos laborales. Continuando con el símil respecto a lo que ocurre en las empresas privadas, la heterogeneidad de los que trabajan para el sector público también aumenta.

El equivalente de la subcontratación ha sido más drástico en este caso mediante la privatización de empresas, de manera que el capital privado ha entrado en la producción de servicios de utilidad pública, aumentando indirectamente el gasto en proveer algunas funciones públicas para regular la competencia limitada que se produce en dichas áreas. Los trabajadores de las empresas privatizadas cambian su estatus de funcionarios públicos y se enfrentan a las nuevas condiciones de trabajo en el sector privado. Todas las funciones siguen desempeñándose, aumenta la división del trabajo, cada vez más la masa trabajadora depende de empresas privadas y su trabajo da origen a ganancia en vez de consumo público o de los hogares.⁶

⁶“... la diferencia más sorprendente fue el aplastante predominio del sector público en la utilización de contratos de muy corta duración. ... El sector público se ha mostrado también muy activo en el uso de contratos laborales a través de la privatización de servicios como los de comidas y limpiezas en los hospitales”. Cita de “*Formas de trabajo precario en el Reino Unido*”. Jill Rubery. En *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*. Compilación de Gerry y Janine Rodgers. 1989, OIT.

Los hogares también compran servicios bajo nuevas modalidades. El trabajo doméstico asalariado, exclusivo y residente en un hogar, se transforma en trabajo asalariado a jornada parcial algunos días a la semana y se externalizan servicios como el cuidado de niños, el consumo de alimentos, la fabricación y reparación de vestuario, la seguridad, la limpieza del hogar.

1.7 La ideología se adapta y oscurece el “vasallaje en la independencia”

Acompañando al proceso de cambio en las formas de organización y de gestión, se propaga en el interior y hacia el exterior de la empresa la ideología que propone una comunidad de intereses entre trabajadores y empleador. La libertad para un núcleo de asalariados, -expresada en un menor grado de control directo, un mayor compromiso personal con los resultados de la empresa, horarios menos rígidos y mayor espacio para la creatividad personal,- intenta transformarlo en un pequeño emprendedor por cuenta propia al interior de la empresa⁷. Este nuevo modelo de asalariado lo hace formalmente menos dependiente y se desdibuja su oposición con el empleador. El enorme poder de renovación organizacional demostrado por el mundo de los negocios (apoyado en el progreso técnico, en resultados económicos espectaculares y en un retroceso de ideologías y valores de solidaridad social) sale al exterior y conquista tanto el campo del sector público y de los hogares, como el de los independientes acercándolos a su lógica de funcionamiento. La libertad que estos últimos efectivamente tenían se reduce al compartir nuevas reglas de contratación. Producen productos de los que no son dueños, se someten a procesos de producción estandarizados, sus clientes directos son intermediados por quien le “encarga trabajos”, surgen nuevas áreas de negocios que eran antiguas funciones desempeñadas al interior de las empresas y muchas veces los nuevos “independientes” son los mismos que desempeñaban dichas funciones como asalariados.

Para Alain Supiot⁸ el acercamiento entre el trabajo asalariado y el trabajo independiente se inserta en un marco general de cambios relativos a la forma en que se ejerce el

⁷ En palabras de Alain Supiot, la política de remuneraciones participativa induce al asalariado a “*dar lo mejor de sí mismo para incrementar al máximo sus ingresos. Mejor dicho, se trata de comportarse como el trabajador independiente. Las normas de gestión introducen así la ficción de un asalariado por cuenta propia*”.

⁸ Supiot, Alain. *Trabajo asalariado y trabajo independiente*. Informe para el VI Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Varsovia, 13-17 septiembre 1999.

poder. Hay un retroceso de la potestad discrecional en provecho del poder funcional (desde el padre, único juez del interés del niño hacia un modelo de autoridad paternal sujeta al interés del niño) y un retroceso de la centralización del poder en provecho de una distribución de los poderes (reparto del poder paternal entre mujeres y hombres), poniendo en crisis los modelos piramidales y jerarquizados. Estas transformaciones del poder son la base de la transformación de las relaciones de trabajo. *“El trabajador asalariado ya no es más un simple engranaje desprovisto de iniciativa en una organización fuertemente jerarquizada. El trabajador independiente ya no es necesariamente un empresario libre de obrar como quiera. El trabajo asalariado cede el terreno a lo que se puede llamar la autonomía en la subordinación, mientras que recíprocamente el trabajo no asalariado se abre a lo que se puede llamar el vasallaje en la independencia.”*

En el trabajo asalariado se trata de asegurarle al trabajador una autonomía que le permita expresar su propio talento, guardando lo esencial, la dominación del empleador sobre los frutos de este trabajo. Por otra parte, también el poder patronal sufre transformaciones al ser compartido entre empresas relacionadas en redes o grupos lo que, en palabras de Supiot, constituye un “derretimiento” del polo patronal.

1.8 En síntesis, para clasificar

Las distintas piezas del nuevo rompecabezas encajan en todos los planos, facilitando la asimilación de los trabajadores a su nuevo estado, confundiendo los significados y fusionando los intereses. Los bordes de la dependencia y la independencia se hacen difusos y dificultan la definición de categorías claras.

Las nuevas situaciones de inestabilidad, mayor riesgo y desprotección se encuentran tanto entre los asalariados como en el resto de los trabajadores y hasta en los empresarios de tamaño pequeño que entran en relaciones de dependencia.

Corresponde en consecuencia aislar todos los factores de cambio para intentar tipologías inclusivas de la variedad de situaciones, a través de la selección de sus elementos más esenciales, lo que se inicia en la próxima sección.

2. CRITERIOS PARA LA DISTINCIÓN ENTRE TRABAJO DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE

2.1 Dos criterios esenciales para clasificar: dependencia y subordinación

El carácter de las relaciones entre trabajo y capital ha cambiado desde una sujeción directa del trabajo al capital, representada por la relación asalariada en la gran empresa industrial del siglo XX, hacia una sujeción indirecta manifestada en las diferentes relaciones de trabajo nacidas o resucitadas recientemente. El tránsito se ha dado a través de dos ejes ⁹.

Uno de ellos es el ámbito del *contrato*, entendido como el de la relación formal entre trabajo y capital y el otro es el ámbito de la *organización* que representa la relación real entre ambos, es decir, las formas de dominación del trabajo por el capital. El contrato define la forma dependiente o independiente de la relación laboral, en tanto la organización define el grado de subordinación o autonomía de la misma. El asalariado clásico se sitúa en la dependencia y en la subordinación, en tanto su opuesto, el trabajador independiente, se sitúa en la independencia y en la autonomía. En el esquema 1 se ubican los distintos tipos de relaciones de trabajo sobre la base de dos ejes que representan las formas contractuales (entre la dependencia y la independencia) y el tipo de organización del trabajo (entre una organización subordinada y una autónoma)¹⁰.

Este esquema permite reclasificar los tipos de relación social en el trabajo según la combinación de situaciones contractuales y organizativas, es decir, privilegiando dos criterios de clasificación centrales y vigentes.

Bajo la dependencia con subordinación se encuentra el trabajo asalariado clásico que

⁹ Los dos ámbitos han sido desarrollados por Héctor Palomino. *Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales.* Congreso de ALAST. Mayo 2000. Buenos Aires.

¹⁰ Esquema presentado por el Héctor Palomino en varias publicaciones. Citado de: *Sobre las fronteras jurídicas y sociales del trabajo asalariado en Argentina. Análisis de una selección de fallos de la jurisprudencia laboral entre 1993-1997.* Hector Palomino - Viridiana Díaz Aloy. Versión preliminar, sujeta a revisión - Julio 1999.

se desdobra en su interior, separándose del núcleo estable un sector que constituye el trabajo asalariado precario a tiempo parcial, temporal, eventual.

El grupo de trabajadores dependientes contractualmente pero con autonomía organizativa es muy heterogéneo y difícil de delimitar y caracterizar. Se encuentran en él los que hacen del lugar de trabajo fuera de la empresa su condición de autonomía: en forma tradicional como el trabajo a domicilio o en nuevas modalidades como el trabajo a distancia o *teletrabajo*. También se incluyen los que basan la autonomía en una matrícula habilitante (reparadores de servicios públicos, médicos que pertenecen a redes) y aquéllos que son producto de las nuevas formas de gestión empresarial, por ejemplo, equipos de trabajo localizados fuera del centro de decisiones de la empresa. Para estos grupos rige una subordinación “internalizada”, percibida por estudiosos como una forma contemporánea de alienación.

Esquema 1

Clasificación de las modalidades de trabajo según relaciones contractuales y organización del trabajo

		ORGANIZACIÓN	
		<i>Subordinación</i>	<i>Autonomía</i>
C O N T R A T O	<i>Dependencia</i>	Estable/protegido Trabajo asalariado Inestable	Trabajo a domicilio Trabajo a distancia Trabajo con matrícula habilitante Autogestión
	<i>Independencia</i>	Subcontratación	Prestación de servicios

En la combinación de la independencia contractual con la subordinación organizativa se encuentran los trabajadores en régimen de subcontratación, contratados por una empresa distinta de la cual son subordinados en términos de ejecución de sus tareas.

Los trabajadores independientes contractualmente y con autonomía en la organización de su trabajo en general son prestadores de servicios cuya relación de trabajo se regirá por contratos mercantiles de venta de servicios. Caben aquí los trabajadores por cuenta propia (informales), modalidad de trabajo que ha resurgido en las economías avanzadas,

no como sobrevivencia de formas antiguas, sino como tendencia del capitalismo contemporáneo a desarrollarse en “redes”. Se necesita agregar criterios adicionales para evaluar su grado de independencia y de autonomía, ya que ha habido una tendencia a derivar hacia esta forma de contratos prestaciones que son asalariadas encubiertas.

Relacionando esta clasificación con las tendencias observadas en las nuevas formas de empleo es posible estar de acuerdo con la conclusión del análisis de Palomino de que *“el capitalismo contemporáneo favorece la sujeción indirecta del trabajo al capital y desplaza las formas de sujeción directa del trabajo que prevaleciera en sus orígenes.”* En relación al esquema, hay un aumento de los trabajos asalariados inestables y de los que se encuentran en los cuadrantes superior derecho e inferior izquierdo.

Como se desprende de la descripción hecha, los criterios recién señalados son fundamentales para distinguir el trabajo asalariado clásico de las nuevas formas de trabajo asalariado y no asalariado. Para clasificar en la práctica las situaciones de empleo, ya sea para fines jurídicos o de medición estadística, además de los criterios de dependencia y subordinación hay que utilizar otras variables para aquellos empleos que se encuentran en los bordes de las categorías. Los métodos para resolver estos casos tienen aproximaciones similares, que consisten en examinar hasta qué punto las condiciones concretas del empleo se acercan o alejan al modelo básico del trabajo asalariado.

2.2 Criterios diferenciadores desde la óptica de las mediciones¹¹

La Clasificación Internacional de Situación en el Empleo (CISE) da cuenta de las relaciones de dependencia o independencia al agrupar los empleos en asalariados, empleadores, cuenta propia y familiares no remunerados y otros, como se verá más adelante. A propósito de la necesidad de readecuar la CISE a los cambios observados se han llevado a cabo discusiones muy interesantes.

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) propuso a la novena Conferencia de Estadísticos del Trabajo basar la CISE en dos criterios: la posición de cada individuo res-

¹¹ OIT. Informe sobre la Revisión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE) como preparación de la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo a ser realizada en 1993. Oficina de Estadísticas de la OIT. Diciembre 1990. Eivind Hoffmann. Trabajo conjunto de OIT y UN, Oficina de Estadísticas. Se presentó a la reunión de la Comisión Estadística de Naciones Unidas (CENU), febrero 1991, y al Tercer Encuentro conjunto sobre Estadísticas de la Fuerza de Trabajo CENU/OIT, febrero 1991.

pecto a otras personas y la forma de remuneración que recibe el trabajo, pero se consideró que ambos criterios podían ser mutuamente excluyentes y no complementarios. El informe citado (E.Hoffmann) señala que, para resolver las dificultades de diferenciar entre empleados asalariados y cuenta propia, hay que mirar con mayor atención cuáles son las características de ambos grupos en las situaciones originales y cuáles son las principales divergencias de ellas que se han producido en la realidad actual. Se resume dicho examen a continuación.

Empleados	Cuenta propia
------------------	----------------------

Para quién trabaja y en qué jornada

Situación original: trabaja tiempo completo para un empleador

Situación original: trabaja solo tiempo completo como profesional o artesano y produce bienes o servicios para vender a otros

Divergencia actual: Algunos trabajan regularmente tiempo parcial para el mismo empleador y pueden tener más de un empleador

Divergencia actual: a) los trabajadores no son profesionales o artesanos sino que tienen ocupaciones calificadas o no calificadas; b) no trabaja solo sino con otros en igual base: socios, miembros de cooperativas producción socios

Lugar de trabajo y quién ejerce autoridad

Situación original: trabaja en un lugar de trabajo donde el empleador es responsable y ejerce su autoridad

Situación original: trabaja en un lugar de trabajo donde es el responsable y tiene autoridad

Divergencia actual: algunos “empleados” trabajan en su hogar o en otro lugar fuera de la responsabilidad y autoridad del empleador: trabajadores a domicilio, otros colocados por agencias temporales de empleo

Divergencia actual: trabaja en un lugar de trabajo donde el empleador es responsable y ejerce su autoridad

Quién determina el horario

Situación original: trabaja en un horario determinado por el empleador

Situación original: trabaja en horario determinado por sí mismo

Empleados

Cuenta propia

Quién determina el horario

Divergencia actual: algunos trabajan en horarios definidos por ellos mismos, dentro de ciertos límites

Divergencia actual: el horario es determinado por el cliente

Propiedad de medios de producción y materias primas

Situación original: trabaja con materias primas, otros insumos y medios de producción provistos por el empleador

Situación original: es dueño o arrienda los medios de producción, compra materias primas y otros insumos

Divergencia actual: algunos “empleados” trabajan con materias primas, otros insumos o medios de producción que ellos proveen *parcialmente*: trabajadores a domicilio

Divergencia actual: los términos en que arrienda los medios de producción o en que financia las compras de materias primas e insumos restringen su operación y su trabajo: franquicias, medieros

Tipo de remuneración

Situación original: remunerado por un sueldo o salario

Situación original: obtiene ganancias por la venta de los bienes y servicios producidos

Divergencia actual: algunos “empleados” son remunerados parcial o totalmente en especie, propinas, comisiones, participación en ganancias

Divergencia actual: los productos y procedimientos de distribución son compartidos con otros debido a obligaciones contractuales derivadas de contratos de franquicias o similares, o de participación en cooperativas

Quién da instrucciones

Situación original: recibe instrucciones del empleador

Situación original: recibe instrucciones solamente de los compradores de los bienes y servicios que produce

Divergencia actual: algunos “empleados” no reciben instrucciones de su empleador sino de terceros: trabajadores contratados por agencias de trabajo temporal

Divergencia actual: recibe instrucciones de los dueños de los medios de producción o los proveedores de materias primas y otros insumos: franquicias y similares

Empleados	Cuenta propia
------------------	----------------------

Relación contractual con empleador

Situación original: tiene un contrato o acuerdo de empleo con el empleador

Divergencia actual: algunos “empleados” sólo tienen un contrato o acuerdo con el empleador solamente como miembros de un grupo: cuadrillas

Continuidad del trabajo

Situación original: espera continuar trabajando para el empleador a menos que la relación termine con procedimientos especificados

Divergencia actual: a) algunos “empleados” tienen contratos o acuerdos sólo por tiempo limitado, que pueden o no renovarse. b) algunos contratos o acuerdos sólo pueden ser terminados anticipadamente sólo por el empleador

Situación original: vende los bienes y servicios a un gran número de clientes o al mismo cliente por un período de tiempo limitado

Divergencia actual: los bienes y servicios producidos se venden exclusivamente a un cliente y/o están sujetos a condiciones impuestas por cláusulas de contratos especiales: franquicias y otros

El informe concluye que los criterios de diferenciación entre empleado y cuenta propia, definidos según su situación original son: el tipo y amplitud del riesgo económico que afronta el trabajador y el grado y tipo de control sobre el trabajo y la empresa ejercido por el trabajador. Las diferencias entre la situación actual y la original tienden a aumentar los riesgos afrontados por el “empleado” y a disminuir el control del trabajador por cuenta propia. Es obvio que estos criterios ya no bastan y se hace necesario encontrar otros, o un conjunto de criterios, para diferenciar ambas situaciones. La sugerencia es encontrar indicadores del riesgo involucrado, para lo cual propone clasificar la remuneración recibida según grado de riesgo: desde remuneración fija a remuneración totalmente dependiente de las ventas. Lo mismo se sugiere para implementar las distinciones basadas en el control, estableciendo áreas de control relevantes:

lugar de trabajo, medios de producción, control legal, financiero, etc. Los planteamientos centrales de este informe fueron acogidos por una Reunión de Expertos en Estadísticas Laborales, 1992 ¹² que hizo la siguiente propuesta, consistente en establecer sólo dos grupos principales, empleados y autoempleados, diferenciados según el grado de riesgo involucrado en su remuneración, y desagregados en las siguientes categorías.

<i>Empleados</i>	<i>Autoempleados</i>
------------------	----------------------

Reciben una remuneración básica independiente de las ventas o ganancias

Su remuneración está determinada principalmente por las ventas o ganancias

- a) Empleados ejecutivos altos
- b) Empleados ocasionales
- c) Empleados fuera del establecimiento (a domicilio)
- d) Empleados contratistas
- e) Empleados contratados por agencias
- f) Aprendices, en capacitación
- g) Empleados no clasificados en otros grupos

- h) Beneficiarios de franquicias
- i) "Sharecroppers" Aparceros
- j) Explotadores comunales de recursos naturales
- k) Miembros de cooperativas de producción
- l) Miembros de cooperativas de ventas
- m) Empleadores
- n) Miembros de establecimientos en el domicilio (household establishments)
- o) Autoempleados no clasificados en otro grupo

Existe un amplio acuerdo entre los estadísticos/as que han participado en las discusiones sobre la importancia de conservar la distinción entre empleados y autoempleados y sobre esta base se han hecho la mayoría de los aportes a las discusiones.

¹² OIT. Reunión de Expertos en Estadísticas Laborales. Informe II. Revisión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE) para la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Enero-Febrero 1992

Un antecedente útil se encuentra en el informe de OIT ¹³ sobre el tratamiento de cinco grupos que se sitúan en una zona limítrofe entre el empleo asalariado y el empleo independiente. Sus datos provienen de una encuesta a 120 países en relación con las prácticas nacionales de aplicación de la clasificación CISE y dan las siguientes evidencias.

- *Gerentes-propietarios de empresas constituidas en sociedad*: la mayoría de los países los consideran empleadores.
- *Trabajadores fuera del establecimiento/trabajadores a domicilio*: se clasificaban principalmente como empleados y una minoría como trabajadores por cuenta propia.
- *Contratistas*: no se encontró una práctica dominante.
- *Beneficiarios de franquicia*: se consideraban principalmente como empleadores, una minoría fue clasificada como cuenta propia o empleados.
- *Trabajadores de subsistencia*: se consideraban principalmente como trabajadores por cuenta propia, pero una minoría importante se clasificaba como trabajadores familiares auxiliares.

De todo lo anterior se deduce que los criterios básicos de dependencia y subordinación para calificar a los asalariados discutidos en las mediciones se expresan en las variables de ajenedad del trabajo (para otros) y del producto (propiedad de otros), en la asunción del riesgo empresarial (por el independiente) y en el tipo de remuneración que reciben.

2.3 La jurisprudencia en la diferenciación de asalariados y no asalariados

Desde la práctica jurídica¹⁴ se utiliza el criterio de la *dependencia económica* que pone el acento en el nivel y origen de los recursos del trabajador de modo que si depende casi exclusivamente de quien saca provecho de su trabajo, se le asimila al asalariado. También se utiliza el criterio de la *subordinación del trabajador a la autoridad del empleador*. La subordinación no es inherente a la idea de contrato de trabajo, ya que es posible que una persona trabaje por cuenta de otra sin estar bajo sus órdenes. El criterio se debilita en el caso de los asalariados muy calificados, que gozan de independencia objetiva debido a su competencia profesional.

¹³ Informe de la decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Octubre de 1998.

Cuando estos criterios no resuelven el caso existe la *técnica del haz de indicios*, que se aplica en diferentes países europeos. Consiste en evaluar el conjunto de la relación de trabajo a calificar (modalidades de remuneración, propiedad de los medios de producción, organización del tiempo de trabajo, tipos e intensidad de los controles ejercidos, etc.), que varía según el sistema jurídico del país, y se califica buscando en primer lugar un número suficiente de indicios de una relación de autoridad para luego examinar la coherencia, es decir, que el trabajador no puede ser considerado como un empresario en algunas de sus conductas. En esta técnica ninguno de los indicios es determinante por sí mismo.

Una sistematización de la jurisprudencia argentina¹⁵ aporta una relación de los elementos que se han tomado en cuenta para la calificación del trabajo como asalariado o independiente, empleando el criterio de dependencia o subordinación jurídica, que podría asimilarse al criterio de “tipo de contrato”, y el criterio de dependencia o subordinación económica y de autonomía, similar al de “organización de la producción”. También allí se aborda el tema a partir de la caracterización del trabajo asalariado normal y las desviaciones de esta norma. La lista es la siguiente:

Indicadores de dependencia o subordinación jurídica

- Incorporación del prestador del servicio a una organización jerarquizada
- Sujeción a la función organizadora y directiva del titular de esa organización
- Ajuste de la prestación a los criterios de organización del dador de trabajo
- Facultad del dador de trabajo de dar órdenes y de sustituir, cuando lo cree conveniente, su propia voluntad a la del trabajador
- Desde la perspectiva del prestador del servicio, sujeción a las órdenes e instrucciones que le imparte el dador de trabajo
- Atribución del dador de trabajo de dirigir y controlar la prestación
- Ejercicio por parte del dador de trabajo de la función disciplinaria y sancionadora
- Carácter personal e insustituible de la prestación del trabajador

¹⁵ Adrián O. Goldin, Silvio Feldman. *Protección de los trabajadores*. Informe argentino. 1999

-
- Prestación de toda o parte principal de la actividad personal del trabajador
 - Carácter permanente y continuo de la prestación
 - Cumplimiento de horario
 - Utilización de ropa de trabajo o uniforme de la empresa
 - Desempeño con papelería o documentación de la empresa
 - Obligación de concurrencia diaria para prestar servicios
 - Obligación del trabajador de estar a disposición del empleador

Indicadores de dependencia o subordinación económica

- Propiedad de los medios de producción en cabeza del dador de trabajo
- Entrega o provisión, por parte del dador de trabajo, de los elementos de trabajo
- Prestación de trabajo por cuenta ajena
- Apropiación anticipada por parte del dador de trabajo del producto o frutos del mismo
- Correlativamente, producción de bienes o servicios (por parte del trabajador), para su goce por el empleador y no para el goce o aptitud de disponer del propio prestador del servicio
- Producción de bienes o servicios para obtener una remuneración a cambio de esa actividad
- Asunción del riesgo por parte del dador de trabajo
- Remuneración fija o relativamente fija y regular, independiente de la cuantificación de la prestación de servicios
- Nivel de remuneración análogo al que es propio de los trabajadores dependientes
- Necesidad de remuneración para la subsistencia del dador de trabajo
- Carencia por parte del prestador de servicio de organización empresarial propia
- Carencia de medios económicos para organizar la propia actividad productiva
- Ajenidad (respecto del prestador del servicio) de los riesgos y las responsabilidades
- Compromiso o situación de exclusividad

Indicadores de autonomía

- Autoorganización del trabajo
- Desempeño libre, no sujeto a órdenes o instrucciones
- Ausencia de control de la prestación de servicios
- Sustituibilidad de la persona del prestador de servicios
- Posición jurídica igualitaria o equivalente entre los sujetos que se vinculan
- Detentación de la condición de empresario en cabeza de quien presta el servicio
- Titularidad de los elementos de trabajo de quien presta el servicio
- Asunción por parte del prestador del servicio de los riesgos de la explotación
- Asunción por parte del prestador del servicio de los gastos que insume la prestación
- Ingresos del prestador del servicio por montos notablemente superiores a los que son propios de un contrato de trabajo
- Explotación de la propia prestación en interés propio y por cuenta propia
- Carácter no exclusivo del vínculo

En conclusión, la distinción entre las situaciones de dependencia y subordinación se resuelve utilizando una larga lista de características asociadas a la relación asalariada “normal”. Estos antecedentes, junto a otros, son retomados en la propuesta de clasificación presentada en este estudio.

Así como la flexibilidad ha cambiado las características “normales” de asalariados e independientes, en algunos países se ha optado por una flexibilidad legislativa que amplía o reduce las nociones de asalariado, introduciendo o excluyendo claramente algunas de las nuevas formas de empleo en uno u otro lado. Para ello también se han considerado variables definitorias de la calidad de asalariado o independiente. A continuación se presentan los ejemplos seleccionados por Supiot.

***Ampliación de la noción de asalariado
y del campo del derecho laboral***

***Reducción de la noción de asalariado
y del campo del derecho laboral***

Francia. *Integración en un servicio organizado*. Reconoce la calidad de asalariados a trabajadores que disfrutaran de cierta independencia en la ejecución de sus tareas, a través del control del beneficiario de la prestación sobre las condiciones de la ejecución (y no sobre la ejecución) y participación en la empresa ajena, no emplea asalariados ni tiene su propia clientela

Inglaterra *Mutualidad de las obligaciones*: deniega el estatuto de empleado a quienes trabajan de manera intermitente o temporal.

España: se define el contrato por el hecho de trabajar por cuenta ajena. “los frutos del trabajo son atribuidos inicial y directamente a persona distinta de quien ha ejecutado el trabajo”

Francia: presunción de independiente a los que se matricularon en la seguridad social como independientes

Francia: *Asimilación legal de ciertas categorías de trabajadores a la de los asalariados*: profesiones ejercidas a domicilio (trabajadores a domicilio y asistentes de maternidad), profesiones intelectuales o artísticas (periodistas y artistas de espectáculos), profesiones comerciales (representantes o modelos)

Profesiones específicas, como la del transporte por carretera.

España: son independientes los dueños de un vehículo de más de dos toneladas
Francia: no son asalariados los choferes de taxi que arriendan el vehículo a grandes compañías

Alemania. *Presunción de asalariado si cumple con dos de cuatro requisitos*:

1. Trabaja sin colaboradores
2. Por cuenta de un empleador único
3. Corresponde a un empleo asalariado
4. No toma papel de empresario en el mercado

Las características para que los criterios básicos de dependencia y subordinación se cumplan son múltiples y cada vez los nuevos empleos se alejan más de la versión original. Desde el punto de vista del derecho quedan aún dos alternativas ¹⁶ para resolver el problema de diferenciar o reclasificar las formas de empleo en cuanto a la aplicación de protecciones laborales:

- Articular en un nuevo derecho amplio todas las formas de empleo o
- Reconocer la existencia de nuevas relaciones de trabajo establecidas en una “zona gris” o de tercer tipo.

Es evidente que los límites son y serán cada vez más difusos dada la gran imaginación empresarial para concebir diversas relaciones contractuales, lo que hace difícil precisar categorías válidas para clasificar y medir las formas de empleo. En el siguiente apartado se recogen argumentos y experiencias que avalan la alternativa de crear un tercer sector donde se clasifiquen los empleos que no son claramente asalariados o independientes pero que tienen un grado fuerte de dependencia respecto del capital.

3. UN SECTOR DE DEPENDIENTES PERIFÉRICOS

3.1 Existen precedentes de un tercer sector

Considerar la apertura de un grupo especial parece una buena solución que pone el énfasis en la relación de dependencia como la esencia de la relación de asalariado pero reconoce los cambios en las formas de trabajo actuales que, siendo dependientes, no corresponden a la tipificación del “asalariado normal”.

El reconocimiento de una relación de trabajo diferente, “de tercer tipo”, tiene precedentes en Alemania, con la noción de “cuasi asalariados” y en Italia, con la de “para-subordinación”, donde incluso hay un proyecto de ley sobre “colaboradores libres” que se define como una relación de carácter no ocasional, coordinada por el comitente, en la cual el trabajador no usa capital propio y recibe una remuneración. Para ser considerado *cuasiasalariado* en Alemania se requiere trabajar sin ayuda de personal asalariado y que la mayor parte de sus ingresos provenga de una única persona o institución. Se le otorga algún tipo de protección y la ley contiene disposiciones particulares para los representantes comerciales y los trabajadores a domicilio. En el concepto de *para-*

¹⁶ Alain Supiot, 1999, op. cit.

subordinación en Italia se incluyen relaciones de agencia y representación comercial y las demás relaciones de colaboración que se resumen en una prestación de trabajo continua y coordinada, personal por su naturaleza aunque no tiene carácter de subordinada. (Abogados al servicio de una sociedad, médicos en el servicio nacional de sanidad). Se les otorga algunas protecciones aún siendo considerados independientes.

Un estudio sobre Chile¹⁷ aporta el concepto de trabajo *independiente – dependiente*, refiriéndose por exclusión a los que no pueden ser clasificados ni como “independientes puros” ni como asalariados, para los cuales no existe el concepto jurídico en la legislación chilena. Sus elementos comunes son que viven de su trabajo y no de las rentas del capital y no tienen, por tanto, como eje de su subsistencia el principio de la acumulación y a la vez son personas que, a pesar de su calificación profesional o de poseer algunos medios de producción, se insertan en la actividad laboral en una clara situación de desequilibrio contractual, producto de su falta de independencia económica. Las modalidades registradas en el país son:

- a) Trabajadores que ejercen oficios determinados de carácter técnico o profesional y que no pueden organizar libremente su trabajo y/o no pueden elegir libremente su clientela. En algunas circunstancias deben cumplir los trabajos en plazo, bajo condición de exclusividad y a veces con jornadas predeterminadas. A veces trabajan con instrumentos propios. Son ejemplos de esta modalidad los técnicos independientes en computación; técnicos en el área de las comunicaciones; artistas de programas televisivos de cortos o largos metrajés; profesionales que trabajan en estudios u oficinas de su especialidad; profesionales del área de la salud; trabajadores en el domicilio.
- b) Empleadores o empresas unipersonales que se ubican dentro de las cadenas de subcontratación. La relación se origina en un encargo por una empresa (subcontratación) de producción de bienes o prestación de servicios; las especificaciones técnicas de la producción, y en muchos casos la supervisión, corresponde a quien encarga el trabajo; los productos (bienes) pueden ser devueltos y el costo lo asume el productor; los precios son fijados de antemano por quien encarga el trabajo y, en algunos casos, hay prohibición expresa de poner excedentes de productos o producciones similares o iguales en el mercado.

¹⁷María Ester Féres, Helia Henríquez, José Luis Ugarte. *Protección de los trabajadores. Estudio nacional de Chile*. Agosto 1999.

Una presentación de Holanda, Febrero 1991¹⁸, propone una clasificación de la situación en el empleo en cuya fundamentación se reagrupan los criterios utilizados según el fenómeno que se quiere conocer:

- *el trabajo como elemento del proceso de producción: grado de autonomía, provisión o no de capital propio, permanencia en el empleo*
- *el trabajo como un fenómeno de mercado: características que afectan la demanda y la oferta como permanencia, estatus legal del trabajador en el empleo*
- *el trabajo como fenómeno social: riesgo económico, estabilidad, estima social.*

Considerando que la dicotomía entre empleados y autoempleados ya no es satisfactoria propone agregar un tercer grupo de cuasi-empleados que ganan salarios en condiciones diferentes, incluyendo en él a los propietarios que se asignan un sueldo, los que desempeñan puestos de interés público, religiosos, trabajadores a domicilio, aprendices, trabajadores en la cárcel, conscriptos, miembros de cooperativas. Para los grupos clásicos de empleados y autoempleados propone divisiones que los separan según la estabilidad o eventualidad del empleo.

El criterio adoptado en este documento es que existen ciertas formas de empleo, diferentes según los países, que no es posible asimilar a los asalariados y a las que hay que reconocer una fuerte relación de dependencia, por lo que se recomienda crear un nuevo o “tercer” grupo donde cada país intente precisar las formas de empleo dependiente no asalariado que son predominantes.

4. EL SECTOR DE PRODUCCIÓN DOMÉSTICA

4.1 El trabajo empleado en la producción doméstica de bienes es parte del trabajo con valor económico reconocido

Para clasificar el trabajo es necesario precisar previamente dónde se sitúan los límites del trabajo con valor económico. El trabajo en la actualidad es reconocido como tal cuando se materializa económicamente a través de intercambios en el mercado.

¹⁸ Oficina Central de Estadísticas de Holanda. Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo – Una propuesta. Febrero 1991.

Los principales tipos de relaciones de trabajo vigentes, el trabajo asalariado, el trabajo del empleador y el trabajo independiente que se vende incorporado en un producto o servicio, tienen una contrapartida monetaria y participan en mercados donde se transan, ya sea el trabajo mismo -mercado laboral- o los bienes que producen. Reconociendo que el concepto de trabajo supera el estrecho margen de la economía y tiene definiciones desde otras ciencias sociales, este documento se limita a precisarlo en los términos convenidos internacionalmente para realizar mediciones comparables entre países.

Trabajo, producción e ingresos generados son conceptos que deben tener correspondencia en sus respectivas definiciones económicas. Las actuales convenciones internacionales sobre mediciones estadísticas de fuerza de trabajo se originan en las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo, bajo el alero de la OIT. Por otra parte, las convenciones internacionales sobre medición de la producción y el ingreso están contenidas en las recomendaciones para el cálculo del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) de Naciones Unidas. La interrelación entre ambas está señalada en la versión 1993 del Sistema¹⁹: *“Con respecto a la población y a las mediciones relacionadas con ellas, el SCN y la OIT utilizarán la misma frontera de producción y las mismas definiciones clave, por ejemplo, la definición de empleo. Además, el SCN 1993 recoge y hace uso de la distinción entre los sectores formal e informal ...”*

Recíprocamente, desde las estadísticas del trabajo, la definición de la población activa incluye a toda “persona que durante el período de referencia hace cualquier actividad que produce bienes o servicios dentro de los límites de actividad económica fijados por el Sistema de Cuentas Nacionales”²⁰.

La versión 1993 del SCN incluye dentro de los límites de la producción *“todos los bienes y servicios producidos y susceptibles de ser vendidos en el mercado o al menos han de tener la capacidad de poder ser provistos de una unidad a otra, onerosa o gratuitamente.”* La última frase permite contemplar los bienes o servicios prestados gratuitamente a los hogares o colectivamente a la comunidad por unidades gubernamentales o de Instituciones sin fines de lucro, que en estricto rigor no pasan por el mercado. Otro tipo de producción no mercantil se origina en los hogares y el SCN

¹⁹ Sistema de Cuentas Nacionales 1993. Comisión de las Comunidades Europeas, Fondo Monetario Internacional, Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, Naciones Unidas y Banco Mundial.

²⁰ Guide for the Collection of Economic Characteristics on Population and Housing Censuses. N.Y. 1997 Borrador de trabajo.

reconoce que en ellos se realizan actividades “*productivas en sentido económico*” como la producción de bienes agropecuarios, de otros bienes para uso final propio como alimentos y vestidos, la construcción de vivienda, la producción de servicios domésticos y personales para el hogar. Como es obvio, las personas asociadas a estas producciones son en su mayoría mujeres y las corrientes económicas con sensibilidad de género han propiciado su inclusión en el concepto de producción del SCN. Como el informe citado lo declara “*la localización de la frontera de la producción en el Sistema es un compromiso deliberado para satisfacer las necesidades de la mayoría de los usuarios*” y, en virtud de ello, incluye toda la producción de bienes para usos propios del hogar, considerando que una vez producidos podrían cambiar de destino y transarse en el mercado, excluyendo a todos los servicios producidos en las mismas condiciones porque se consumen en el momento de su producción. Sólo se incluyen los servicios producidos por personal doméstico remunerado, reconociendo a éste como parte de la población activa. La razón invocada para no incluir toda la producción de los hogares en el Sistema es que en ese caso prácticamente toda la población tendría el estatus de ocupada. El mismo argumento, desde el punto de vista contrario, es utilizado por quienes consideran equívoco el tratamiento de “inactivos” dado a las personas, casi todas mujeres, que realizan trabajos de preparación de alimentos y de servicios tales como limpieza, crianza, cuidado de personas y enfermos.

Con el criterio aplicado, forman parte de la población activa todas las personas que producen bienes o servicios para el mercado, aunque no sean remunerados, los que trabajan para instituciones gubernamentales y otras sin fines de lucro y los miembros del hogar que producen bienes para consumir en su hogar, como producción de subsistencia. Algunos ejemplos explicitados de esto último son el trabajo agrícola, el procesamiento de productos primarios para consumo propio, el trabajo de construcción que aumenta el capital del hogar o de la explotación agrícola, la pesca y recolección de algas, la recolección de leña y el acarreo de agua desde una fuente distante hacia el hogar. La inclusión en el campo de lo económico de algunas actividades realizadas en el hogar ha ampliado la posibilidad de que las mujeres, que usualmente las realizan, sean consideradas entre la población activa. Sin embargo, en la medida que las estadísticas y las leyes no pongan atención a quienes desempeñan estos trabajos exclusivamente, permanecerán en condiciones desprotegidas socialmente e invisibles al conjunto de la sociedad, aunque su producción forme parte de la contabilización de la producción global.

Otro tipo de trabajo que generalmente produce servicios sin pasar por el mercado es el trabajo voluntario que comprende las actividades del sector filantrópico, para beneficiarios que no son familiares próximos, generalmente realizado a través de

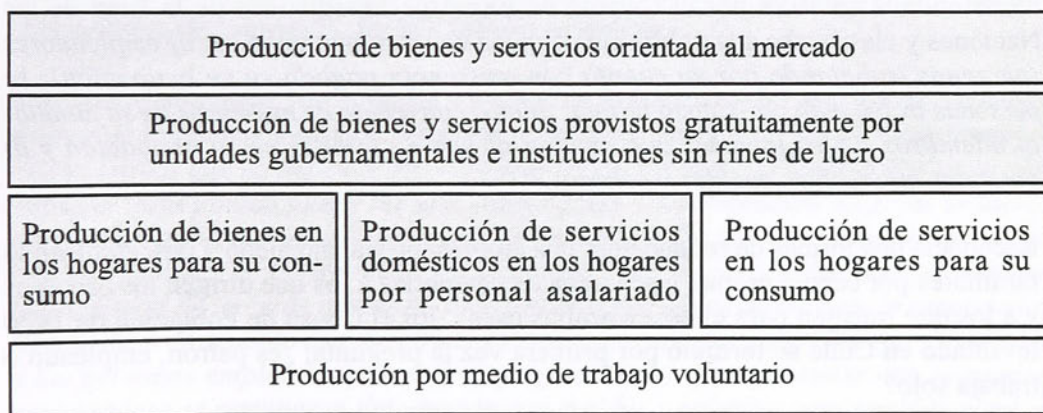
organizaciones. Aunque la actividad de las instituciones sin fines de lucro, entregada gratuitamente, se considera incluida en las fronteras de la producción, y sus empleados remunerados también, el caso del trabajo voluntario no se ha considerado hasta hoy.

Con esta definición no se agota ni la discusión ni la existencia real de los límites de la producción y del trabajo. Una amplia corriente de economistas discute las definiciones aceptadas hoy día y el SCN formula algunas sugerencias generales sobre cuentas satélites, no integradas al sistema y utilizables para diferentes propósitos, que por ahora pueden aplicarse al cálculo de la producción fuera de las fronteras actuales con el objeto de comprender mejor la función de las mujeres en la producción²¹.

La producción global se puede visualizar en el esquema 2, donde el área sombreada representa la producción considerada por el SCN, versión 1993. La producción del área no sombreada se realiza mediante trabajo no pagado, en su mayoría femenino, clasificado como *inactivo* en las estadísticas oficiales.

Esquema 2

Los límites de la producción reconocidos por el Sistema de Cuentas Nacionales



Area total: producción global o ampliada

Area gris: producción reconocida por el SCN 1993.

²¹ Para una discusión sobre la conveniencia o no de llevar la valoración económica al campo del trabajo no remunerado ver Lourdes Benería, "El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado", en Revista Internacional del Trabajo, vol.118 (1999), núm.3. Organización Internacional del Trabajo.

Al ampliar la frontera de la producción a actividades realizadas en los hogares, como el trabajo de producción en el hogar para el propio consumo o la formación de capital fijo, se origina una relación social de producción que debe ser considerada en las mediciones estadísticas. Se trata de los productores para autoconsumo, o llamados *de subsistencia*, que producen para sí mismos, con su capital (tierra, materiales, materias primas) y no venden su producto ni su trabajo. Relación de producción fuera del mercado laboral, fuera del mercado de los bienes y servicios, y trabajador económicamente activo al cual no se aplican las categorías de ocupado y desocupado y que para el SCN están comprendidos en la categoría de *autónomos por cuenta propia*.

5. LA CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DE SITUACIÓN EN EL EMPLEO, CISE

5.1 Las definiciones vigentes

La clasificación de los trabajadores según su situación en el empleo aborda la distinción entre trabajadores dependientes y autónomos. La primera clasificación registrada fue recomendada en 1938 por el Comité de Expertos Estadísticos de la Liga de las Naciones y clasificaba a la población ocupada con remuneración en: *a) empleadores (personas trabajando por su cuenta con asistencia pagada en su ocupación); b) personas trabajando por cuenta propia, solas o con ayuda de miembros de su familia; c) miembros de las familias que ayudan al jefe de familia en su ocupación y d) personas que reciben sueldos y salarios.*²²

Reconocía dos formas de producción: una empleando trabajo ajeno y otra empleando familiares por cuenta propia, y separaba en categorías a los que dirigen los procesos y a los que trabajan para ellos, en ambos casos. En el Censo de Población de 1920 levantado en Chile se formuló por primera vez la pregunta: ¿es patrón, empleado o trabaja solo?

Desde entonces se han hecho muchas revisiones y propuestas, pero no hay cambios fundamentales. La última clasificación recomendada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, adoptada en enero de 1993, la define así:

²² ILO Meeting of Experts on Labour Statistics, January-February 1992. Report II *Revision of the international classification of status in employment*.

La CISE-93 clasifica los empleos de una persona en un momento dado. Un empleo se clasifica con arreglo al tipo de contrato explícito o implícito de trabajo del titular con otras personas u organizaciones. Los criterios básicos utilizados para definir los grupos de la clasificación son el tipo de riesgo económico, un elemento del cual es la solidez del vínculo entre la persona y el empleo, y el tipo de autoridad que tienen o tendrán los titulares sobre los establecimientos y sobre otros trabajadores.²³

Los grupos definidos por la CISE-93 son:

- a) Asalariados: los países quizás necesiten y puedan hacer una distinción suplementaria creando un grupo separado para los asalariados con contratos estables (incluyendo a los asalariados regulares)
- b) Empleadores;
- c) Trabajadores por cuenta propia;
- d) Miembros de cooperativas de productores;
- e) Trabajadores familiares auxiliares;
- f) Trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo

Predomina en ella el criterio de separar los empleos en las dos grandes categorías: asalariados (grupo a) e independientes (grupos b, c, d y e). La definición de la primera categoría se ha actualizado para incluir formas de contratos más alejadas de la definición original de asalariado. En la CISE-93 se define:

Empleos asalariados son aquellos empleos en los que los titulares tienen contratos de trabajo implícitos o explícitos (orales o escritos), por los que reciben una remuneración básica que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan (esta unidad puede ser una corporación, una institución sin fines de lucro, una unidad gubernamental o un hogar). Algunos o todos los instrumentos, bienes de capital, sistemas de información y/o locales utilizados por los titulares pueden ser la propiedad de terceras personas, y los titulares pueden trabajar bajo la supervisión directa de, o de acuerdo con directrices estrictas establecidas por, el (los) propietario(s) o las personas empleadas por el (los) propietario(s). (Las personas con «empleos asalariados» se remuneran típicamente con sueldos y salarios, pero también pueden remunerarse por medio de comisiones de ventas, pagos a destajo, primas o pagos en especie tales como comida, habitación o formación.)

²³ OIT; Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE).

Empleos independientes son aquellos empleos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes o servicios producidos (en estos empleos se considera que el consumo propio forma parte de los beneficios). Los titulares toman las decisiones operacionales que afectan a la empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa. (En este contexto, la «empresa» incluye a las operaciones de una sola persona.)

Los miembros de cooperativas de productores constituyen el único grupo agregado a la clasificación de 1938. La adaptación a los cambios en las formas de trabajo se ha hecho mediante la ampliación y precisión de las definiciones de cada grupo. Las discusiones habidas en las sucesivas reuniones para actualizar la CISE, revisar sus criterios y permitir que describa mejor los fenómenos del mercado laboral sólo han logrado engrosar una lista de “grupos particulares” de trabajadores que se recomienda distinguir en las mediciones estadísticas. Los grupos definidos no forman parte de una sola clasificación. En algunos casos representan subcategorías o divisiones específicas de la CISE-93, en tanto otros grupos pueden encontrarse en dos o más de estas categorías. En el siguiente esquema se presentan los grupos recomendados clasificados según la diferenciación en asalariados e independientes (llamados también autónomos). Se observa que hay subcategorías aplicables al interior de los asalariados, otras al interior de los independientes, en cambio otras son aplicables a ambas, por ejemplo, “trabajadores con empleos precarios”, “trabajadores fuera del establecimiento”, “contratistas”.

Grupos particulares de trabajadores, CISE-93

Asalariados	Independientes
Gerentes-propietarios de empresas constituidas en sociedad (Según criterio Sistema Cuentas Nacionales)	Gerentes-propietarios de empresas constituidas en sociedad (Según criterio de análisis del mercado de trabajo)
Asalariados regulares con contratos sin límites de tiempo	
Asalariados regulares con contratos de duración determinada	
Trabajadores con empleos precarios: Trabajadores ocasionales, estacionales, a corto plazo, aquellos cuyo contrato puede terminar con corto plazo de aviso	Trabajadores con empleos precarios: Trabajadores ocasionales, estacionales, a corto plazo

<i>Asalariados</i>	<i>Independientes</i>
Trabajadores fuera del establecimiento	Trabajadores fuera del establecimiento
Contratistas	Contratistas
Trabajadores con contrato de empleo asalariado que trabajan en el local y bajo instrucciones de una segunda organización	
Miembros de equipos de trabajo: se contrata al equipo a través de su jefe	
Asalariados de programas de promoción	Independientes de programas de promoción
Asalariados aprendices o en formación	
	Empleadores de asalariados regulares
	Trabajadores por cuenta propia típicos
	Beneficiarios de franquicias: si contratan asalariados regulares son empleadores
	Aparceros
	Usuarios de recursos colectivos: utilizan un recurso natural como independientes
	Trabajadores de subsistencia: su hogar consume la mayoría de su producción

La CISE tiene el carácter de recomendación y la Resolución que la contiene explícita que *el estudio de la base conceptual debería continuarse y la pertinencia de los grupos y subgrupos propuestos debería verificarse desde el punto de vista operativo.*

5.2 Clasificación aplicada en Chile

En las encuestas de empleo y Censos de Población oficiales de Chile (Instituto Nacional de Estadísticas) se aplica la siguiente clasificación de situación en el empleo, llamada “*categoría en la ocupación*”:

-
- a) Empleadores
 - b) Cuenta Propia
 - c) Asalariados: sector público y sector privado
 - d) Personal de servicio: puertas adentro y puertas afuera
 - e) Familiar no remunerado

Esta división básica desagrega el grupo de trabajadores asalariados según si trabajan en el sector público o privado y el de personal de servicio en los hogares según si trabajan puertas afuera o puertas adentro y difiere de la CISE en que separa a los trabajadores del servicio doméstico y no construye un grupo especial para los miembros de cooperativas de producción.

Desde el punto de vista de la clasificación de distintas relaciones sociales no parece justificarse la separación de los asalariados del servicio doméstico en un grupo básico diferente. Sin embargo, por su importancia cuantitativa en Chile, especialmente como fuente de ocupación femenina, y como grupo con distinto tratamiento en la legislación laboral, puede identificarse para fines prácticos. Para ello es posible usar la clasificación de rama de actividad con mayor nivel de desagregación que el usual.

El caso de los miembros del hogar que trabajan sin remuneración es diferente según el destino de su producción. Si producen para el mercado, en el negocio de un familiar, se clasifican como “familiar no remunerado”. Ello supone que hay otro miembro del hogar que hace de cabeza del negocio y elimina la posibilidad de tratar al grupo familiar como un conjunto productivo con estatus e intereses similares (socios). En efecto, generalmente las mujeres y los jóvenes tienden a ser clasificados como ayuda familiar y los hombres adultos como cuenta propia, lo que implica una concepción jerárquica y generizada de la unidad familiar introducida por los criterios de medición, que puede constituir un sesgo cuando no corresponde a la realidad productiva de la familia.

También los miembros del hogar pueden trabajar para el consumo del hogar y, según el criterio del SCN, si producen bienes son incorporados al sistema, si producen servicios, no. En consecuencia, los productores de bienes para autoconsumo del hogar deberían ser incluidos como grupo especial, como lo propone la CISE: *Trabajadores de subsistencia: su hogar consume la mayor parte de su producción.*

6. PROPUESTA DE CLASIFICACIÓN DE RELACIONES SOCIALES DE PRODUCCIÓN

La clasificación parte de los dos polos de trabajo asalariado y trabajo independiente, a los cuales se han agregado dos grupos que representan relaciones de trabajo diferentes: los dependientes periféricos y los que trabajan en la producción de subsistencia para el hogar. Para los independientes se propone conservar la separación que hace la CISE entre empleadores y trabajadores por cuenta propia, incluyendo en este último grupo a los actuales familiares no remunerados. El criterio básico es la noción de dependencia.

Los criterios empleados para distinguir entre las categorías propuestas son:

- La ajenidad del trabajo y del producto
- El grado de subordinación o autonomía en el trabajo
- El nivel de riesgo empresarial
- La forma de pago
- El empleo de trabajadores asalariados para distinguir entre empleadores y cuenta propia.

Asalariados	Dependientes periféricos	Independientes	Subsistencia del hogar
Asalariados	Incluye profesionales, trabajadores a domicilio, otros	Empleadores Cuenta propia	Trabajadores de subsistencia

El núcleo duro de la producción para el mercado lo constituye el grupo de dependientes *asalariados*, que además es el más importante en términos cuantitativos. Se define conservando los elementos “normales” relativos al grado de subordinación o autonomía en el trabajo, la ausencia de riesgo empresarial y las formas de pago. Comparten con los dependientes no asalariados la ajenidad del trabajo y el producto. Los *dependientes periféricos* tienen una fuerte relación con empleadores /clientes y se incluye en este grupo a los profesionales y a los trabajadores a domicilio, entre otros. Los independientes son los *empleadores* por una parte y *cuenta propia* por otra. Finalmente, quienes trabajan en la producción de subsistencia de su propio hogar, fuera del mercado, constituyen el grupo de *trabajadores en la producción de subsistencia para el hogar*. La clasificación ubica a cada situación de empleo en una sola categoría y la suma de

todas es el total de personas ocupadas, considerando sólo la ocupación principal.

Asalariados. Tienen las características básicas de la dependencia. Trabajan para otros y el producto de su trabajo les es ajeno, así como los medios y materiales sobre los que trabajan. Reciben órdenes y supervisión directa o indirecta por rendimiento, no enfrentan riesgo económico proveniente del mercado de bienes o servicios y reciben sueldo o salario fijo o por rendimiento, incluyendo comisiones por ventas. Incluye también a asalariados eventuales con tipos de remuneraciones más flexibles debido a que su acuerdo o contrato de trabajo tiene una duración definida y la continuidad en el empleo no es indefinida.

Dependientes periféricos. Se incluye aquí a todos los que, viviendo de su propio trabajo solamente, comparten la característica básica del trabajo dependiente: trabajan para otros y no son propietarios de su producto. Se diferencian de los asalariados en que tienen un grado mayor de autonomía en su trabajo, mayor nivel de riesgo empresarial y perciben pagos por su trabajo que pueden incluir pequeñas provisiones para gastos de producción.

Se detalla más adelante las condiciones que permiten cubrir una variedad de formas de empleo dentro de este grupo, como por ejemplo - diversas maneras de subordinación en el trabajo - con supervisión indirecta por rendimiento; con autocontrol propio proveniente de su profesión pero con controles formales, obedeciendo instrucciones relativas al servicio o producto pero sin vigilancia directa - o como el tipo de riesgos empresariales que pueden enfrentar - rechazo del producto o servicio, continuidad de sus ingresos sólo asegurada por su emprendimiento - o como los tipos de pagos que pueden recibir - por pieza o tarea, comisiones por ventas, honorarios, tarifas acordadas-

Se clasifican en este grupo los profesionales y técnicos, incluyendo artistas, que trabajan en diferentes tipos de arreglos directos con instituciones públicas o privadas: consultores, por asesorías, siempre que haya una determinada continuidad con pocos empleadores/clientes. También están los trabajadores a domicilio que trabajan en o desde su domicilio en la producción de bienes o de servicios orientados directamente a los clientes del empleador, bajo condiciones de exclusividad con uno o más empleadores fijos. Se incluye a otros cuyo trabajo se integre a alguna organización, es decir, que en ciertos aspectos esté organizado y normado por otros. Un ejemplo es el de los vendedores y promotores, "socios" de sistemas de ventas piramidales, las redes de prostitución.

Independientes. Se conserva la distinción de la CISE entre empleadores y cuenta propia. Los *empleadores* emplean asalariados en su propio negocio, incluyendo también a quienes perciben sueldos patronales por su actividad y/o pagos por asistencia a Consejos de Administración. Los trabajadores por *cuenta propia* no emplean asalariados en su negocio, aunque pueden trabajar en él miembros de su familia o sus socios. Para la CISE (Clasificación Internacional de la Situación Ocupacional) un trabajador por cuenta propia puede haber empleado asalariados en el período de referencia siempre y cuando lo haga de manera no continua. Los miembros de la familia que trabajan en el negocio se consideran en esta propuesta trabajadores por cuenta propia. La CISE recomienda tenerlos en un grupo especial llamado “*trabajadores familiares auxiliares*”.

Trabajadores de subsistencia. Este grupo incluye a toda persona que ejecute tareas descritas como producción económica de los hogares según el Sistema de Cuentas Nacionales 1993, por ejemplo: el trabajo agrícola, el procesamiento de productos primarios para consumo propio, el trabajo de construcción que aumenta el capital del hogar o de la explotación agrícola, la pesca y recolección de algas, la recolección de leña y el acarreo de agua desde una fuente distante hacia el hogar. Es una relación de trabajo sin remuneración, ejercida fundamentalmente para los miembros del hogar, sin normas laborales y sin protección. Comparte la mayor parte de las características del trabajo independiente por cuenta propia, aún cuando su situación económica sea en extremo dependiente de otros, pero no específicamente a través de su relación de trabajo.

II. CARACTERIZACIÓN DE LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO

1. TIPOLOGÍAS

Los grandes grupos en que se clasifica la situación en el empleo permiten distinguir a los trabajadores según la relación social de producción en que se encuentran, pero no describen con detalle la variedad de formas de trabajo. Durante el desarrollo anterior se han proporcionado listas de variables que son importantes para definir los límites y hasta cierto punto describen las características de los nuevos empleos, más allá de la relación social en que están insertos. En esta sección se exponen las distintas tipologías de empleos que han sido utilizadas en los últimos años, en diversos intentos de dar cuenta de la variedad de formas de empleo. Este constituye el segundo objetivo de la clasificación propuesta.

1.1 Los trabajos atípicos

Las primeras menciones nacen en el pensamiento ligado a la OIT²⁴ en 1986, en el contexto económico de esa década, reconociendo causas coyunturales para explicar el crecimiento de las formas atípicas de la relación de empleo en un contexto de crisis, pero también como un anuncio de lo que vendría: *“El fenómeno atípico tiene raíces profundas que anuncian su instalación a largo plazo y guardan relación con transformaciones sociales que están todavía en pleno desarrollo.”*

Para precisar las formas atípicas Córdoba se remite a los elementos básicos de la relación “típica” o asalariada, definida como trabajo que se presta por cuenta ajena, a cambio del pago de un salario y en relación de dependencia, para un solo empleador,

²⁴ Efrén Córdoba. *Del empleo total al trabajo atípico: ¿hacia un viraje de las relaciones laborales?* Revista Internacional del Trabajo, vol 105, núm.4, octubre-diciembre de 1986. El autor era a la fecha ex jefe del Servicio de Legislación Laboral y Relaciones de Trabajo de la OIT.

en el local del empleador, en régimen de jornada completa y por tiempo generalmente indefinido. El alejamiento de alguna de estas características constituye las formas atípicas y se propone clasificarlas conforme a criterios coherentes, en tres grupos: por cuenta propia, contrataciones atípicas y trabajo clandestino. El detalle se encuentra a continuación.

Como resultado de las contrataciones atípicas se observa un deterioro o “precarización” de las condiciones de trabajo, tanto por las condiciones físicas de trabajo como porque van quedando fuera de las protecciones sociales concebidas para el modelo “típico”. No toda la atipicidad crea necesariamente precariedad, por lo que cuando se utiliza este concepto también es necesario precisarlo.

Clasificación de los trabajos atípicos

Por cuenta propia	Expansión del trabajo por cuenta propia, desde los profesionales y artesanos hacia capas marginales de la sociedad (informal)
Contrataciones atípicas	<p>Intermediación: de un solo patrón a formas triangulares de la relación de empleo y otras modalidades: nexos de trabajo con varios empleadores. Empleo con agencia de trabajo temporero, subcontratación y préstamos de trabajadores entre empresas, intermediación clásica, office sharing (utilización simultánea de empleados de una misma oficina por varios empleadores), labour pool y labour on call (formación de grupos de trabajadores de reserva a disposición de varios empleadores)</p> <p>Local: trabajo a domicilio de tipo tradicional, además de trabajo en el hogar y trabajo en telelocal (a distancia)</p> <p>Jornada: empleo en régimen de jornada parcial, en régimen de jornada reducida, contratos de solidaridad (de relevo en España), nueva distribución de períodos de trabajo y descanso</p> <p>Duración del contrato: contrato de duración determinada, o para obra o servicio específico, trabajos cíclicos o de temporada, de sustitución temporal, contrato a prueba, contratos de trabajo y formación</p>
Trabajo clandestino	<p>Trabajo no declarado</p> <p>Trabajo familiar</p> <p>Trabajo realizado por extranjeros sin permiso</p> <p>Trabajo en microempresas (informal)</p>

1.2 Los trabajos precarios

En 1988 se realizó un seminario sobre “formas de trabajo atípicas y precarias” en la Universidad Libre de Bruselas²⁵ y allí se profundizó en la definición y las relaciones entre la atipicidad y la precariedad. Rodgers señala que los trabajos precarios se identifican mediante una combinación de factores, que sus límites son “*inevitablemente, arbitrarios hasta cierto punto*”, y destaca como dimensiones de la definición de precariedad las siguientes:

- Grado de certidumbre de la continuidad del trabajo: trabajos con horizonte a corto plazo o con riesgo de pérdida elevado.
- Control sobre el trabajo: trabajo más inseguro cuanto menos controle el trabajador las condiciones laborales, los salarios o el ritmo de trabajo.
- Grado de protección: desprotegido tanto de cobertura social, de discriminación, de despidos improcedentes, de condiciones de trabajo inadecuadas.
- Nivel relativo de ingresos: el trabajo mal remunerado es precario si está asociado a la pobreza y a la inserción social insegura.

La aplicación del concepto a diversas situaciones arroja algunas conclusiones útiles para continuar el análisis de las formas de empleo. En términos globales, las tendencias del trabajo atípico son determinantes de la precariedad global, y su aumento indica que las condiciones del mercado de trabajo se han deteriorado. Una considerable proporción de los puestos de trabajo atípicos se asocian a una inadecuada inserción en el mercado de trabajo y a unos ingresos insuficientes.

Los estudios cuantitativos presentados al seminario indican que entre los trabajadores atípicos se encuentran con mayor frecuencia mujeres, jóvenes y personas con nivel educacional y calificación menores a la media de su grupo. En cada categoría de trabajo atípico hay un grupo más favorecido que tiende a estar compuesto por hombres de más edad y con mayor educación que su grupo. También muestran el traslapamiento de las diversas categorías, algunas reforzándose y otras no. Por ejemplo, parte importante del trabajo a tiempo parcial es regular y estable, por lo que no corresponde a

²⁵ Gerry y Janine Rodgers, Compiladores. *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España. Colección Informes. Serie Empleo, Núm. 26. 1992. Original: “*Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*.” 1989, OIT. (Instituto Internacional de Estudios Laborales).

trabajo precario. De estos análisis se desprende que la precariedad, aunque se origina en la condición de trabajo, se determina en relación con la situación global del trabajador. Por ejemplo, un trabajo a tiempo parcial puede ser precario para unos y no precario para otros que eligen esa forma de trabajo.

1.3 Los trabajos eventuales

La continuidad del trabajo es el centro de preocupación de otros análisis del mercado laboral. La Oficina de Estadísticas del Trabajo de EEUU ha elaborado una definición de *trabajo eventual* (contingent)²⁶ aplicable en encuestas de hogares. Se define como “*trabajos eventuales o que se espera duren solamente un período limitado*” y se mide la percepción del trabajador al respecto preguntándole si su empleo o negocio es temporal o si espera que no continúe, cuánto tiempo espera continuar en el trabajo y cuánto tiempo ha permanecido en él, para llegar a dos grupos de ocupados: aquéllos que esperan que su empleo continúe y aquéllos que esperan no continúe. La definición se aplica tanto a asalariados como a independientes y divide a los ocupados en dos categorías: eventuales y no eventuales. Se califica la condición del empleo y no la del trabajador y quedan fuera de los eventuales los casos en que, aunque el empleo sea permanente, el trabajador no espera continuar por motivos personales (estudios, búsqueda de un trabajo mejor, obligaciones domésticas).

Se definen tres grupos:

- asalariados que esperan estar en su trabajo menos de un año y que han estado menos de un año
- los anteriores más los independientes (autoempleados y contratistas independientes) que esperan estar y han estado en su trabajo por menos de un año
- los anteriores más los asalariados que no esperan que su trabajo dure (sin límite de tiempo para su expectativa ni para cuánto han durado en él)

La proporción de los ocupados en situación de eventualidad encontrada según la medición más amplia (la tercera) fue de 4,9% del empleo total en 1995 y 4,4% en 1997. Las proporciones más altas se encontraron entre los jóvenes de 16-19 años

²⁶ Anne E. Polivka and Thomas Nardone. “*On the definition of ‘contingent work’*” *Monthly Labor Review*, December 1989, y Steven Hipple, “*Contingent work; results from the second survey*”, *Monthly Labor Review*, November 1998

(11,5%), entre los cuales había más estudiantes que entre los no eventuales. Las mujeres estuvieron con mayor frecuencia entre los eventuales, así como entre los que trabajan tiempo parcial.

1.4 El trabajo a domicilio

Es una categoría histórica que ha sufrido variadas transformaciones tanto en los tipos de producción como en los acuerdos contractuales. En principio, la localización en el domicilio parece ser el factor decisivo para reconocerlo, pero en las definiciones que lo establecen como tipología también es muy importante el requisito de ser trabajo dependiente.

La OIT estableció en 1996 el Convenio 177 y la Recomendación 184 sobre el trabajo a domicilio. La definición adoptada es la siguiente:

La expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

- a) *en su domicilio o en otros lugares que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador*
 - b) *a cambio de una remuneración con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales*
-

Esta categoría llega a ser tan importante que existe una propuesta para incluirla como categoría especial en la CISE²⁷.

Se propone incluir a los trabajadores a domicilio dependientes como categoría separada y a los independientes en el grupo de cuenta propia. Los trabajadores a domicilio

²⁷ Lourdes Ferrán. *Note on Concepts and Clasifications to Improve Statistics on Home-Based Workers*. WIEGO

dependientes comparten las siguientes características:

- a) Trabajan en su domicilio, fuera del establecimiento que compra sus productos (bienes o servicios)
- b) Tienen un acuerdo de antemano para suministrar bienes o servicios a una empresa
- c) Su remuneración consiste en los precios pagados por sus productos
- d) No emplean asalariados en forma regular

Para medirlos Ferrán propone aplicar los siguientes criterios:

- Localización en el domicilio.
- Contribución al costo de producción con gastos asociados a la producción.
- Propiedad de medios de producción: propietarios del local y a veces de elementos de trabajo.
- Riesgo: pueden sufrir pérdidas materiales durante el proceso de producción, de su cargo.
- Tipo de supervisión: sin supervisión pero el producto puede ser rechazado.
- Existencia de contrato o acuerdo: puede ser implícito y no asegura continuidad.
- Grado de autonomía y de independencia económica: vende su producción, o la mayor parte de ella, a la empresa o persona con quien tiene un acuerdo.
- Remuneración: recibe un precio por unidad y su ingreso tiene el carácter de “mixto” (trabajo y capital).
- Venta de trabajo o de bienes y servicios: no venden trabajo, venden el resultado de su trabajo en la forma de bienes o servicios.
- Nómina: generalmente no parecen en la nómina de la empresa, aún cuando el acuerdo sea declarado.

En Chile, la Dirección del Trabajo y el Instituto Nacional de Estadísticas han conceptualizado y aplicado un módulo especial sobre *trabajo a domicilio* en la Encuesta Nacional del Empleo²⁸ en el trimestre julio-septiembre de 1997, replicándose en el año 2000. Para efectos de medición se adoptó un concepto preciso y que dejara fuera la mayor parte de los casos que podrían ser dudosos. En el caso del lugar de trabajo se determinó que fuera “*el domicilio del trabajador, al menos una parte del trabajo debía tener lugar en el hogar*”. De hecho, se hicieron excepciones a esta regla

²⁸ Henríquez et al. *Trabajadores a control remoto. El trabajo a domicilio en Chile*. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuadernos de Investigación N° 9. Santiago, 1999.

“cuando el trabajo se realiza en un lugar adyacente o muy próximo al domicilio (secado de algas, remiendo de redes). Fueron excluidas las ventas en la calle o casa por casa, a menos que una parte de este trabajo comercial fuera hecho en el domicilio. Los criterios utilizados fueron:

- a) que el trabajo se realizase a instancias de terceras personas
- b) que se realizase parcial o totalmente en el domicilio del trabajador
- c) que en este proceso el trabajador no hubiese tenido poder de decisión, a excepción de la posibilidad de elegir el horario en que ejecutaba el trabajo y la forma (secuencias operacionales) que seguiría
- d) que el producto del trabajo no fuese comercializado por el trabajador
- e) que el valor del trabajo fuese determinado por quienes lo encargaban

No había ninguna definición previa sobre la calidad de dependiente o independiente del trabajador a domicilio, que se evalúa aplicando la clasificación de situación ocupacional. En los casos comparables, de cada 100 trabajadores a domicilio, 88 se declararon trabajadores por cuenta propia y 11 asalariados, el 1 restante repartido con escasa significación en las otras categorías. En 1997, el 0,8% de los ocupados se desempeñaba en su ocupación principal como trabajador a domicilio según la definición más restrictiva y, de ellos, el 81% eran mujeres.

1.5 Suministro de personas a empresas

Otra modalidad en las condiciones de contratación se encuentra cuando la relación entre empleador y asalariado está mediada por un intermediario. Un tipo de mediación es ejercida por las agencias privadas de empleo cuyo servicio es suministrar personal quedando la administración del mismo de cargo de ellas. Al respecto existe el Convenio 181 de la OIT, firmado en 1997, que define la agencia de empleo privada como sigue.

La expresión agencia de empleo privada designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

- a) *servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse*
- b) *servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante “empresa u-*

-
- c) *suaria”), que determine sus tareas y supervise su ejecución otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.*

Sobre el trabajo en régimen de subcontratación no ha sido posible llegar a un Convenio y la definición siguiente figura en el Proyecto de Convenio, 1998 y el de Recomendación, 1998 sobre el trabajo en régimen de subcontratación.

La expresión “trabajo en régimen de subcontratación” designa todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (empresa usuaria) por una persona (trabajador en régimen de subcontratación) cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto de la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, y cuando:

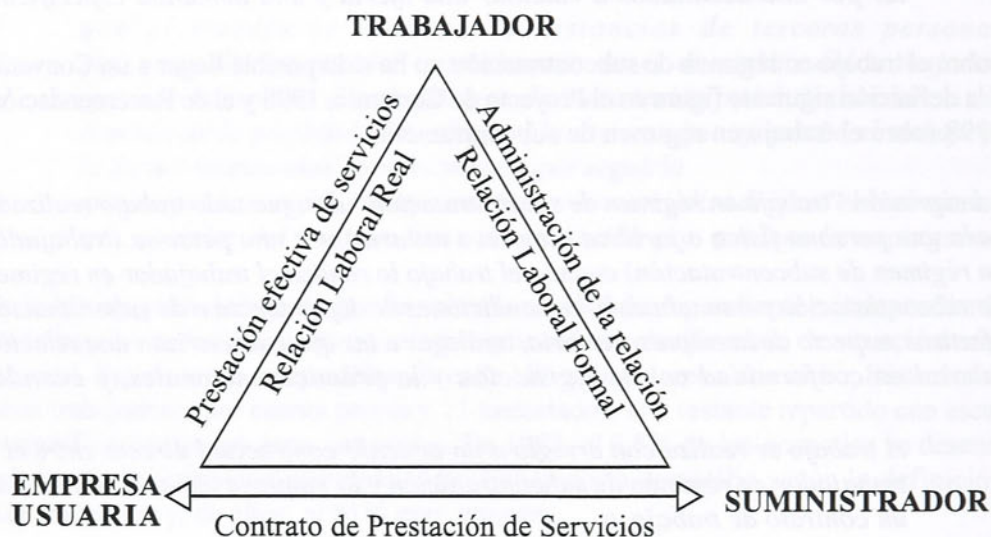
- el trabajo se realiza con arreglo a un acuerdo contractual directo entre el trabajador en régimen de subcontratación y la empresa usuaria, distinto de un contrato de trabajo, o*
- el trabajador en régimen de subcontratación es puesto a disposición de la empresa usuaria por un subcontratista o un intermediario*

En 1998 la Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo de Chile, llevó a cabo una investigación sobre el suministro de personas en las empresas²⁹. En la publicación correspondiente se define el trabajo suministrado y se discute la definición de la OIT.

El estudio se inclina por la expresión *suministro de trabajo*, refiriéndose a una relación triangular en la cual el empleado suministrado establece una dependencia laboral real con la empresa usuaria de su trabajo concreto y simultáneamente una relación de dependencia administrativa formal con el suministrador, desdoblándose la función del empleador en estas dos personas (físicas o jurídicas). El triángulo se completa mediante la relación comercial establecida entre el suministrador y el usuario, que consiste en

²⁹ Echeverría et al. *El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas*. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuadernos de Investigación N° 7. Santiago, 1998.

la provisión de un servicio de parte del suministrador a su cliente usuario. La siguiente figura³⁰ ilustra estas tres relaciones.



El estudio se limita al fenómeno del suministro de personal por un tercero, distinguiendo si ese tercero sólo pone su nombre para ser el empleador, o si se trata de entidades o empresas que agregan otros servicios relacionados. Para que haya suministro cuando se subcontrata la provisión de trabajadores, la empresa contratista o suministradora “*permanece como empleador formal del trabajador todo el tiempo que dura la prestación*”.

Una medición realizada por la ENCLA³¹, encuesta laboral de la Dirección del Trabajo,

³⁰ Tomada de: Magdalena Echeverría. *Relaciones triangulares de trabajo. Un estudio sociológico sobre flexibilización en el empleo*. Memoria para optar al título de socióloga. Universidad de Chile. Santiago, 1999.

³¹ Espinosa, Malva y Damianovic, Ninaska. ENCLA 99. *Encuesta Laboral. Informe de resultados*. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Santiago, 2000. Se encuestó a 1.247 empresas que cubrían a 79.532 trabajadores, (31% mujeres).

encontró en 1999 que el personal suministrado por terceros representaba el 6,4% del personal propio de las empresas encuestadas. Fue definido como “*personal que es contratado por un tercero distinto de la empresa en la cual presta servicios y que es puesto a disposición de ésta ya sea de una manera temporal o permanente.*”

La subcontratación para la producción de bienes o partes de bienes, o la prestación de un servicio por la empresa “contratista” no crea relación de triangularidad ya que los empleados tienen solamente un empleador, tanto para la relación laboral real como formal.

Es importante distinguir los grados de dependencia del trabajador respecto de la empresa usuaria. Si no hay ninguna dependencia, el trabajador está en la categoría de cuenta propia, y si hay dependencia total, se trata de un empleado de la usuaria y no de una relación triangular. Por ello es necesario definir el grado de dependencia en la relación de trabajo suministrado, que se encuentra en una zona gris y para lo cual el Proyecto de Recomendación de la OIT de 1997 provee la siguiente lista de criterios³².

- a) *La usuaria determina cuándo y cómo se realizan las actividades laborales*
- b) *La usuaria le paga periódicamente y de acuerdo a criterios pre-establecidos*
- c) *La usuaria supervisa y controla el trabajo que realiza*
- d) *La usuaria le suministra herramientas, materiales, maquinaria para sus labores*
- e) *El trabajador puede obtener beneficios o corre el riesgo de pérdidas por sus labores*
- f) *El trabajo se efectúa en forma regular y continua*
- g) *El trabajador efectúa labores sólo para una empresa usuaria*
- h) *El trabajo realizado se integra en las actividades normales de la usuaria*
- i) *La usuaria le imparte formación profesional*

La necesidad de distinguir el grado de dependencia ha sido importante en las propuestas presentadas por la OIT, preocupada de fijar los límites entre relaciones laborales encubiertas, donde el suministrador sería sólo un “palo blanco” del usuario, y un contratista independiente que se vincula a la usuaria por un contrato civil sin intermediación

³² Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios, Departamento de Fiscalización. *Diagnóstico sobre el suministro de trabajadores*. Resumen Ejecutivo. Santiago, 1998.

1.6 Una medición de acuerdos de empleo alternativos

La Oficina de Estadísticas del Trabajo de EEUU elaboró una clasificación y medición de *acuerdos de empleo alternativos*³³ en los cuales se incluye a los individuos cuyo empleo se provee a través de un intermediario, como una agencia de empleo temporal, o individuos cuyo lugar, tiempo y cantidad de trabajo son potencialmente impredecibles. Los conceptos de empleo alternativo que se investigaron fueron los siguientes:

- a) *Contratistas independientes*: aquellos que se identificaron como contratistas independientes, consultores y trabajadores free lance.
- b) *Disponibles por llamada (on call)*: personas que son llamadas a trabajar sólo cuando se las necesita. Al preguntar las ejemplifican como: personas que están en un pool de trabajo, o trabajadores que sólo son llamados cuando se les necesita aunque se comprometan por varios días o semanas en cada llamada, como por ejemplo los profesores sustitutos y los trabajadores de la construcción aportados por un sindicato.
- c) *Trabajadores temporales provistos por agencias de empleo*: son los trabajadores que son pagados por una agencia de empleo temporal, definición que incluye a sus propios empleados.
- d) *Trabajadores provistos por firmas contratistas*: individuos que trabajan en firmas contratistas que usualmente trabajan para un solo cliente, en el local del cliente. Se busca sólo a los que tengan una fuerte relación de trabajo cotidiana con el cliente.

Los cuatro grupos no se superponen entre sí y los que no entran en ninguna de estas categorías conforman el *resto en acuerdos tradicionales*. Pueden ser dependientes o independientes, que es una pregunta de autoclasificación en la encuesta y no se intenta hacerla coherente con esta clasificación. El 9,9% de los ocupados en 1997 tenía un empleo en acuerdos alternativos siendo los contratistas independientes (6,7%) la categoría más frecuente y se caracterizan porque en general prefieren su forma de trabajo a una tradicional, ven su trabajo como permanente, tienden a trabajar jornada completa

³³Anne E. Polivka. "Contingent and alternative work arrangements" Monthly Labor Review October 1996; Sharon R. Cohany. "Workers in alternative employment arrangements: a second look" Monthly Labor Review November 1998.

y en promedio, son bien pagados. Es un grupo mucho más masculino que el promedio de los ocupados, en general de mayor edad y con más educación. Para este grupo, en EEUU, la forma alternativa de empleo no es sinónimo de precariedad laboral.

1.7 Una medición de formas de empleo

En Australia se han aplicado las encuestas sobre “*Formas de empleo*” (1998)³⁴ y sobre “*Acuerdos de empleo y jubilaciones*” (2000). Se ha precisado el concepto básico de dependientes e independientes estableciendo tres categorías de dependientes y dos de independientes:

- a) Empleados con derecho a pagos por enfermedad y vacaciones
- b) Ocasionales autoidentificados
- c) Otros empleados
- d) Propietarios administradores de empresas incorporadas (registrada como entidad legal separada de sus socios o dueños)
- e) Propietarios administradores de empresas no incorporadas (negocio en el cual el dueño y el negocio son inseparables legalmente; el dueño es responsable totalmente por las deudas del negocio)

Estas categorías básicas se cruzan con una serie de preguntas para medir la incidencia del trabajo subcontratado, temporal y de agencias de empleo, y para conocer el grado de control de las personas sobre su trabajo así como sus preferencias en términos de duración de la jornada laboral.

En la aplicación concreta de una encuesta a la fuerza de trabajo generalmente se utilizan expresiones de uso común para identificar los diferentes grupos y facilitar a los encuestados su autoclasificación. Si se dispone de criterios claros para clasificar, es posible corregir la autoclasificación, o en los casos más extremos, obviarla. En la encuesta sobre Formas de Empleo donde la autoclasificación entre dependientes e independientes los separaba en un 80,6% y 19,4% respectivamente, la aplicación de algunos criterios objetivos cambió las proporciones a 80,1% y 19,9%, además de permitir reconocer cinco categorías básicas en vez de las dos iniciales.

³⁴ Australian Bureau of Statistics. *Forms of Employment*. August 1998. Obtenida a través de Kate Wright, y Heather Crawford.

1.8 Trabajo informal

La categoría de trabajo informal nace como respuesta a la preocupación por identificar a los sectores de trabajadores más pobres, que tenían necesidad de generar sus empleos e ingresos. Por eso puso el acento en los pequeños independientes y en los que trabajan con ellos y se centró en las condiciones productivas y la capacidad de generar ingresos.

Agrupar a quienes trabajan en el sector informal, definido por la OIT como “pequeñas actividades generadoras de ingresos que se desarrollan fuera del marco normativo oficial y utilizan normalmente poco capital, técnicas rudimentarias y mano de obra escasamente calificada, y proporcionan bajos ingresos y un empleo inestable.”³⁵ La decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo adoptó en enero de 1993 una resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal donde se precisa el concepto con fines estadísticos como sigue: “...conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esta actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo – en los casos en que exista – se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales. Las unidades de producción del sector informal presentan los rasgos característicos de las empresas de hogares. El activo fijo y otros valores no pertenecen a la empresa en sí sino a sus propietarios”... “En muchos casos, es imposible distinguir claramente entre la parte de gastos asignable a las actividades de producción de la empresa y la que corresponde simplemente a los gastos normales del hogar...”

La distinción se aplica a la unidad productiva y, por extensión, los trabajadores que trabajan en ellas son llamados “trabajadores informales”. La definición describe una situación productiva, no una relación laboral. Sin embargo, dichas unidades generalmente quedan fuera de los censos económicos por lo que se dimensionan por aproximación mediante encuestas de empleo que generalmente no están diseñadas para medir la informalidad.

³⁵ OIT. TUIS/1999. *Los sindicatos y el sector informal: en pos de una estrategia global*. Documento de información. Coloquio internacional sobre los sindicatos y el sector no estructurado. Ginebra, 18-22 de octubre de 1999

El trabajador informal puede ser dependiente o independiente y se clasifican en tres tipos según la relación de trabajo:

- **propietarios o empleadores de microempresas:** emplean a un número reducido de trabajadores y/o aprendices
- **trabajadores por cuenta propia:** los urbanos, pero también los trabajadores independientes en las zonas rurales (por su importancia numérica) – pequeños propietarios, aparceros y arrendatarios, otras personas sin tierra que viven en las zonas rurales, vendedores ambulantes (mayoritariamente mujeres)
- **trabajadores dependientes:** asalariados de microempresas, trabajadores no remunerados, incluidos miembros de la familia y aprendices, trabajadores empleados como mano de obra subcontratada en el sector informal, a menudo al final de una cadena invisible de subcontratistas, trabajadores a domicilio, trabajadores domésticos remunerados.

Tokman³⁶ describe los desarrollos conceptuales de la informalidad en tres vertientes.

a) La de la OIT, que lo conceptúa a partir de la producción y lo coloca en el contexto histórico cultural, especialmente de América Latina. Su unidad de análisis es la manera de producir y actúa como variable de ajuste para la baja generación de empleo en los sectores modernos, a través de empleos mal remunerados, con lo cual se asocia a los sectores pobres. Ha habido más avances que profundizan y precisan la noción desde esta perspectiva, caracterizando al sector en términos de que no busca maximizar una tasa de ganancia y enfrenta restricciones en el acceso a los recursos, es decir, con casi nulo potencial de acumulación.

b) La vertiente desarrollada por Portes, Castells y otros autores (1989)³⁷ analiza la informalidad en su funcionamiento fuera de la regulación o protección del Estado y conceptualiza las actividades informales como parte integrante y necesaria de la nueva división del trabajo en tanto resultado de las transformaciones de la economía internacional. Los ocupados en ellas son asimilados a asalariados ocultos de las grandes empresas.

³⁶ Víctor Tokman, *El sector informal posreforma económica*. 2000. *Op.cit.*

³⁷ Portes, A.; Castells, M.; Benton, L. (1989) (publicado bajo la dirección de), *The informal economy. Studies in advanced and less developed countries*. Baltimore, The Johns Hopkins University Press. Citado por Víctor Tokman.

c) La desarrollada principalmente por De Soto (1986)³⁸, que la analiza también a partir de su operación fuera del sistema regulatorio pero opina que su evolución puede ser exitosa si se le permite un funcionamiento más libre de regulaciones estatales. Coincide con la vertiente anterior en la forma de medir a los informales, incluyendo a aquéllos que operan fuera del sistema o carecen de cobertura de protección.

Pérez Sáinz³⁹ analiza los reflejos en el mercado laboral del proceso globalizador y define la neoinformalidad (Pérez Sáinz y Cordero, 1994) como la redefinición de la heterogeneidad de la informalidad en los nuevos escenarios (vertiente b). Un primer escenario es el de la incorporación a la informalidad de los “nuevos pobres”, especialmente antiguos asalariados del sector formal, forzados a incorporarse a la neoinformalidad. Otro es el de la informalidad subordinada que se genera por las estrategias de externalización de la producción formal y la necesidad de subcontratación, y por último, el escenario de aglomeraciones de pequeñas empresas dinámicas. Esta conceptualización pone el acento en las relaciones entre unidades informales y formales, en contraposición a la versión de la OIT.

La tercera versión, (De Soto) también desarrollada en Europa, enfatiza el análisis de la economía fuera de las regulaciones y aporta conceptos como “economía ilegal”, “economía no declarada”, “economía no registrada” y “economía informal”.

La informalidad, en la versión de OIT, tiene una definición precisa que la diferencia de otros conceptos en uso. No se identifica con el trabajo no declarado o “en negro”, que se mide por la ausencia de contrato, porque este fenómeno no sólo ocurre en las pequeñas empresas informales sino también en el resto. También el trabajo temporal, considerado precario aunque es legal, puede estar presente en sectores formales y puede realizarse sin contrato. La OIT persiste en definir la forma de producción y no la relación social de trabajo que se genera. Atenerse a una u otra de las interpretaciones presentadas conduce a definiciones operativas y a soluciones de política económica diferentes.

Para llenar la necesidad de recoger información sobre nuevas formas de trabajo, el concepto aporta elementos distintos a los que se han visto hasta ahora, entre otros,

³⁸ De Soto, H. (1986). *El otro sendero*. Lima, Editorial el Barranco. Citado por Víctor Tokman.

³⁹ Juan Pablo Pérez Sáinz. *Globalización, informalidad y pobreza en América Central*. Op.cit.

el nivel de la remuneración o ganancia para calificar la pobreza y la pequeña escala de producción.

1.9 Una medición integral que toma en cuenta la organización productiva

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Argentina, INDEC⁴⁰ identifica cuatro grandes fenómenos de alta incidencia sobre el mercado de trabajo: la flexibilización, la precarización, la externalización y la intermediación. A partir de ellos se elabora un marco de análisis y se plantean los objetivos y las dimensiones e indicadores necesarios. Las dimensiones tratadas son:

a) Para la población ocupada asalariada:

- *Intermediación: modalidad de reclutamiento; tipo de intermediación; efector del pago*
- *Cobertura social: previsión social; beneficios sociales*
- *Condición de efectividad laboral: endeblez del vínculo establecido*
- *Legalidad de la contratación: existencia de contrato escrito; existencia y tipo de recibo de pago*
- *Formas de pago: tipo y período*
- *Convenio laboral: existencia y tipo de convenio*
- *Cambios en la organización productiva del establecimiento: existencia y causas de la reducción de personal; existencia y tipos de reorganización productiva; impactos de los cambios en los puestos de trabajo*

b) Para la población ocupada no asalariada:

- *Disponibilidad de capital: local, instrumentos y maquinaria; provisión de materias primas; disponibilidad de crédito*
- *Formalización de la unidad productiva: registración jurídico-legal*
- *Pertenencia a programas de promoción del empleo*

⁴⁰ Clyde C. de Trabuchi, Cynthia Pok. Argentina. Encuesta permanente de hogares: desarrollo actual y perspectivas. *Seminario Internacional sobre Medición del Empleo*. 5,6 y 7 de diciembre

2. VARIABLES PARA TIPIFICAR LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO

De la descripción anterior se desprende una lista de factores que determinan la situación en el empleo y permiten establecer tipologías. En la primera parte de este documento se han examinado aquellos que inciden más fuertemente en la relación social de producción: la ajenidad del trabajo y la propiedad del producto, el grado de subordinación o autonomía, el nivel de riesgo empresarial, la forma de pago y el empleo de trabajadores asalariados. Como conclusión del análisis se propuso una clasificación de las personas según sus empleos principales en cinco categorías de situación en el empleo: asalariados, dependientes periféricos, empleadores, cuenta propia y trabajadores de subsistencia.

En esta segunda parte se enumeran las variables que permiten describir y caracterizar las diversas formas de empleo expuestas en la sección anterior. Se han seleccionado seis variables significativas: propiedad de medios de producción; responsabilidad por gastos asociados al trabajo; lugar de trabajo; duración de la jornada laboral; permanencia en el empleo o negocio (tipo de contrato, naturaleza del trabajo, percepción del trabajador sobre continuidad de su trabajo); y contratación directa o a través de intermediación.

Las tipologías de empleos presentadas en la sección precedente señalan cuáles son los factores que las componen, en algunos casos con mayor precisión que en otros. No es el objetivo de este documento proponer tipologías, sino solamente enumerar las variables constituyentes, de manera que sirvan de base para construir estas y otras agrupaciones de empleos y, dentro de ellas, conocer características de las condiciones de trabajo. Por ejemplo, a partir de las definiciones de trabajo a domicilio se puede establecer claramente un grupo que cumpla con las condiciones necesarias y, además, conocer cuántos trabajan con jornada parcial, cuántos no esperan continuidad en su actividad o si hay intermediación entre el trabajador y el que encarga el trabajo. O si se quiere analizar la precariedad de las distintas formas de trabajo, es posible definir las variables que constituyen precariedad y luego probar su efectividad. Por ejemplo, medir cuánto del trabajo a jornada parcial puede ser considerado precario. Esta manera de construir grupos se basa en que se superponen variables entre distintas tipologías y no ha sido posible concebir un mapa de los ocupados que describa las formas de trabajo en categorías excluyentes. Ello se debe a que concurren diversas perspectivas a la hora de analizar el mercado de trabajo.

Las variables seleccionadas pueden ser complementadas con información sobre los niveles de ingreso logrados en las ocupaciones, lo que da una idea más precisa de

cuáles de ellas están asociadas a niveles bajos o precarios de ingresos, y por el carácter del empleador: empresas, instituciones del sector público, organizaciones sin fines de lucro y personas u hogares, para comprender mejor la relación entre formas de trabajo y sector de desempeño.

Finalmente, se ha querido realizar una medición del grado de dependencia en las relaciones entre independientes por medio de la diversidad de empleadores/clientes, la capacidad para subcontratar y el tipo de relación contractual con su o sus clientes.

III. PROPUESTA GLOBAL: MATRIZ DE VARIABLES

1. FUNDAMENTO Y MÉTODO

Los procesos económicos que han dado origen a los cambios percibidos en el mercado de trabajo son el sustrato de la propuesta. Lo esencial parece ser la dinámica de expulsión de asalariados, desde puestos de trabajo concebidos con las características y protecciones alcanzadas durante el siglo XX, hacia una periferia que puede ser integrada a la lógica de las empresas, o simplemente excluyente y, al mismo tiempo, una dinámica de inclusión de independientes y empresas en organizaciones o redes con fines productivos comunes. Estos procesos se reflejan tanto en el cambio de relación social, que ha llevado a proponer el establecimiento de un sector de dependientes periféricos, como en la variedad de las condiciones laborales que hacen de la inestabilidad, discontinuidad, parcialidad en las jornadas, características presumiblemente más frecuentes de los nuevos empleos. La presentación matricial que sigue es el resultado de una selección de variables encontradas en la literatura consultada y distingue entre ambas perspectivas. Debería ser testeada con la realidad nacional y discutida con quienes la conocen cotidianamente y enfrentan sus problemas.

La matriz está organizada en columnas con la clasificación propuesta para la situación en el empleo, representativa de la relación social de producción. Los cinco grupos propuestos son alternativas excluyentes de clasificación del empleo principal.

Las filas de la matriz contienen tanto las variables seleccionadas como las alternativas al interior de cada una de ellas. Están ordenadas en forma similar al desarrollo de este documento. En primer lugar se encuentran los criterios esenciales para distinguir el trabajo asalariado del independiente y poder construir las categorías básicas de situación en el empleo. En un segundo bloque se listan los elementos que afectan la vulnerabilidad y dependencia tanto de los asalariados como de los autoempleados y permiten agruparlos en categorías transversales del tipo “trabajando tiempo completo - trabajando tiempo parcial” y a la vez construir tipologías de nuevas formas de trabajo. En un tercer bloque se agrupan los elementos que aclaran las relaciones entre independientes.

Se intercalan algunas variables llamadas “de control”, que permiten probar la coherencia de las clasificaciones cruzadas con la situación en el empleo. La disposición de las filas está hecha para expresar en ellas una coherencia con las columnas. Por ejemplo, la ajenedad del trabajo y del producto sólo interesan para distinguir los asalariados y dependientes periféricos de los independientes y trabajadores de subsistencia. La coherencia se indica con la celda respectiva en gris. En general, en las encuestas de empleo las personas se autclasifican según situación en el empleo, es decir, se identificarían con una de las cinco categorías expresadas en las columnas. Las variables y alternativas del primer bloque de filas describirían la situación en sus componentes principales de modo que la situación real debería coincidir con la declarada. Las variables de control utilizadas se refieren a la situación tributaria y previsional en Chile, como ejemplo de utilización de información legal para buscar correspondencia con la situación real.

Entre las variables seleccionadas hay algunas que tienen interés por sí mismas y permiten clasificar en grupos sumables al conjunto de trabajadores. Por ejemplo:

Aportes previsionales:

- a) *Con aporte previsional*
- b) *Sin aporte previsional*

Lugar de trabajo:

- a) *Trabajan en su domicilio*
- b) *En establecimientos y otros lugares*

Jornada laboral:

- a) *Completa*
- b) *Parcial*

Permanencia según:

- *Tipo de contrato*
 - *Naturaleza del trabajo*
 - *Percepción del trabajador*
- a) *Asalariados permanentes*
 - b) *Asalariados eventuales*

Naturaleza del trabajo:

- a) *Temporales por estacionalidad*
- b) *Temporales por obra*
- c) *Resto*

Intermediación:

- a) *Contratados directamente*
- b) *Contratados por agencia*

También es posible aislar algunos grupos de trabajos, ya sea con una combinación de las variables consideradas o agregando algunas preguntas. Una manera de diferenciar un grupo es preguntar directamente al encuestado si se reconoce en determinado tipo de trabajo, dando una definición del mismo. Para los que se reconocen en la definición, controlar con las características que definen dicho trabajo, ya sea entre las que se han considerado hasta aquí o agregando preguntas muy específicas. Por ejemplo, algunas categorías de interés a agregar pueden ser: el “teletrabajo por encargo”, el trabajo “por llamada”, el trabajo “no declarado”.

Aunque se ha dicho que la categorización de trabajo informal se basa en las formas de producción en un sentido más ligado al nivel productivo y de gestión, se podría investigar al interior de los trabajadores por cuenta propia y de los dependientes periféricos, con las características seleccionadas para la matriz, cuáles podrían estar más cercanos a un concepto de informalidad.

Las categorías de trabajos precarios, o supuestamente tales, como por ejemplo el trabajo eventual, deben ser controladas por la opinión y expectativas de trabajador para caracterizarlas verdaderamente como precarias.

2. CLASIFICACIÓN DE RELACIONES SOCIALES DE PRODUCCIÓN

De los antecedentes expuestos en la primera parte se concluye que no hay un solo criterio para determinar los tipos de relaciones de trabajo sino un conjunto de ellos. Los criterios seleccionados para clasificar las relaciones de trabajo son los cinco siguientes: ajenidad del trabajo y del producto de éste; grado de subordinación o autonomía en el trabajo; nivel de riesgo empresarial; forma de pago; empleo de trabajadores asalariados.

2.1 Ajenidad del trabajo y propiedad o enajenabilidad del producto

La característica esencial del trabajo asalariado es que corresponde a una venta de trabajo, cuya condición es que se trabaja para otro. El usufructo es para el comprador, ya sea que éste lo utilice en la valorización de su capital mediante una actividad productiva o lo consuma directamente, como en el caso de los servicios gubernamentales o de los hogares. Bajo distintas formas, el tiempo y la habilidad del trabajador están al servicio del comprador.

Como consecuencia directa de lo anterior, el que vende su trabajo no es dueño del producto, no lo puede vender directamente como sí lo hace el independiente, que lo ha producido con sus medios y a su manera. En el caso de productos intelectuales, como el de un libro escrito por encargo de editor o el guión de una película para un productor, se vende el trabajo y los derechos de propiedad también son enajenados. En los procedimientos de ventas aplicados por vendedores con métodos estandarizados y vigilados por una organización, aún cuando el vendedor parezca independiente de ella, el acto de vender es un acto de “propiedad” del organizador de la distribución del producto o servicio. Una persona que digita información en su domicilio para una organización no tiene ninguna disponibilidad sobre el producto de su trabajo, que es de quien lo encarga. El espectáculo artístico montado por un empresario puede también ser un producto ajeno a quienes trabajan en él. Estos casos pueden corresponder a dependientes periféricos cuyo producto, por definición, es propiedad de otros.

El independiente, en cambio, vende su propio producto, aún cuando lleve su propio trabajo incorporado en él. Pero este trabajo no ha sido vendido en el mercado, la transacción se hace sobre su resultado, que generalmente incorpora otros gastos adicionales.

Se clasifica en:

- a) Trabaja para otro/a y el producto es ajeno
- b) Trabaja para sí mismo/a y el producto es propio

2.2 Grado de subordinación o autonomía en el trabajo

Esta variable se refiere al grado de control formal que se ejerce sobre el proceso de trabajo, dependiendo de quién lo ejerce. Se manifiesta tanto en el proceso de trabajo como en la normalización de las características del producto o servicio, que debe ser útil a los fines de quien lo encarga. Sus componentes son “quién ejerce el control” y “qué grado de control”. La subordinación del asalariado también es un elemento esencial de la relación y sigue siendo subordinación aún cuando haya un relajamiento en las formas que adopta. El proceso puede estar controlado por el empleador, directa o indirectamente, tanto por la obligación de cumplir horario como por la forma, ritmo o empleo concreto del tiempo de trabajo.

Esta subsunción real (Palomino) del trabajo por el capital, o simplemente por la organización o persona que lo compra, toma formas diferentes de manera que el control sobre el proceso de trabajo a veces se hace difuso (Katz), por ejemplo cuando el eje-

ctor del trabajo tiene un alto grado de libertad en su ejecución como ocurre con las habilidades profesionales, que pueden superar los conocimientos de quienes los supervisan. Para los asalariados prima el criterio de subordinación, que puede ser desde la subordinación total en el tiempo de trabajo (se hace lo contratado en la forma acordada, bajo supervisión del comprador de trabajo) hasta mayores grados de libertad que pueden llegar hasta un máximo en que se determina una tarea, calidad y plazos a ser cumplidos, creando casi una ficción de que no se vende el trabajo sino un producto o servicio. (Contrato a trato, por obra o servicio). Lo que en realidad se vende es trabajo, pero el control del tiempo y de la calidad ha sido traspasado a la responsabilidad del trabajador, trasladándole el riesgo de pérdida por mayor tiempo empleado o calidad insuficiente. Para los dependientes periféricos los grados de libertad son mayores, pero no llegan a alcanzar el total control por parte del trabajador, como en el caso más puro de los independientes. Estos también pueden estar sometidos a algunos controles sobre su proceso de parte del cliente o proveedor: cuando se trata de un servicio externalizado, en contratos de franquicias, o cuando se participa en cadenas productivas.

Se proponen las siguientes alternativas:

- a) A las órdenes y supervisión directa del empleador o su representante
- b) Con reglas a cumplir y supervisión indirecta por rendimiento (cantidad y calidad) o productividad (metas)
- c) Autocontrol en el desempeño profesional o técnico, con controles formales como horario, lugar de trabajo, requisitos administrativos (médicos en clínicas)
- d) Obligación de cumplir con instrucciones proporcionadas por el empleador/ cliente/ proveedor/ socio/ familiar, que no son vigiladas directamente: contrato de representación que exige algunas normas (comisionistas, franquicias; ventas en pirámide; propaganda telefónica); contratos con exclusividad en producción a domicilio
- e) Autocontrol fijado exclusivamente por el trabajador (independiente, negocio propio)

Una solución alternativa puede ser la aplicada en Australia⁴¹ que en su encuesta pregunta directamente *“Quién tiene autoridad para decirle cómo trabajar: el empleador/gerente; negocio contratado con cliente habitual; el socio; el consejo de la empresa; la compañía de franquicias; el Gobierno ú otros estándares regulados; otros”*.

⁴¹ Cuestionario de Survey of Employment Arrangements and Superannuation (SEAS) 2000. Australian Bureau of Statistics.

2.3 Nivel de riesgo empresarial

El riesgo empresarial es el que afronta la actividad independiente en el mercado de bienes y servicios, en mayor medida si arriesga capital además de trabajo. Forma parte de la naturaleza de la actividad independiente y del juego de los mercados, que sancionan o castigan las ganancias esperadas. Por eso la ganancia es la remuneración de la actividad empresarial y del riesgo que conlleva en sí y en el empleo de capital. La incertidumbre de los mercados y otros imprevistos puede conducir a perder la inversión en materia prima y el trabajo realizado; la falta de mercado puede producir mayores costos por capacidad instalada ociosa; pueden ocurrir accidentes o pérdida física de la producción; las variaciones no previstas de precios, de la posición en el mercado o algunos cambios institucionales (impuestos, obligaciones laborales) pueden aumentar los costos y/o disminuir la ganancia.

Nada de esto es consustancial a la situación del dependiente, lo que no quiere decir que éstos no afronten sus propios riesgos. En la posición clásica, el independiente que afronta riesgos es también un productor de ganancia y como tal, forma parte de los más favorecidos económicamente. Al contrario, el asalariado es un desfavorecido económicamente y no tiene más medios que su trabajo, por lo que se fue estableciendo un sistema de protección social a los riesgos que enfrenta como tal: despido, búsqueda infructuosa de trabajo (cesantía), pérdida de capacidad de trabajo (inhabilidad, vejez), ausencia por maternidad, enfermedad, accidente del trabajo. También hay protección basada en el contrato (explícito o no) de trabajo de manera que el asalariado, durante el período contratado, va entregando su trabajo basado en el derecho a obtener su remuneración con independencia del resultado del negocio. El riesgo es asumido completamente por el comprador, cuando éste es un empresario. Si no lo es (Estado, hogares), asume la responsabilidad por el pago de su consumo adelantado. Como se verá más adelante, las variaciones contemporáneas en las formas de pago y en los tiempos de contratación tienden a traspasar parte del riesgo empresarial al trabajador dependiente, asalariado o periférico.

Aunque se reconoce que la exposición al riesgo económico diferencia las situaciones de trabajo dependientes e independientes, no existe una expresión única y generalmente se utilizan variables “proxi” para su medición.

Se proponen las siguientes alternativas, que diferencian entre asalariados, dependientes periféricos e independientes.

- a) No enfrenta riesgo empresarial, que es el caso de los asalariados, aún cuando

-
- sean eventuales
- b) Arriesga perder lo trabajado por rechazo del producto o servicio, por no cumplimiento de metas ú otras cláusulas de los acuerdos laborales entre dependientes periféricos y las organizaciones que los emplean
 - c) La continuidad de sus ingresos depende de su propio emprendimiento. En muchos arreglos laborales los ingresos son fijos de antemano, aún cuando estén relacionados con la productividad. Sin embargo, en algunas actividades de los dependientes periféricos los ingresos dependen directamente de su relación con el mercado: vendedores de servicios, seguros, promotores de tarjetas de crédito y similares. En ese sentido se parecen más a los independientes, aunque no arriesgan más que su tiempo de trabajo.
 - d) Arriesga un retorno al capital propio o prestado involucrado en el negocio, por pequeño que sea. Esta es la característica esencial de los independientes, empleadores y cuenta propia.

2.4 Formas de pago

Las formas de remuneración han sido tan importantes en definir las relaciones laborales que a veces éstas toman el nombre del pago: asalariados, comisionistas, y en otras, como los honorarios, se reservaron para categorías de trabajadores a los que se pagaba el “honor” de su atención, como los médicos o abogados.

El ingreso recibido a cambio del trabajo efectuado es decisivo para calificar la dependencia o independencia en la relación laboral, aunque las formas de pago también han sufrido transformaciones importantes en relación con la flexibilización. Incorporando los cambios, David Grubb⁴² propone la siguiente definición de ingresos para distinguir entre los de los empleados y los de los independientes. *“Cuando una persona empleada recibe un pequeño número de pagos de las unidades de producción, que se pueden identificar separadamente y que sumados representan una aproximación razonable al pago neto por su trabajo, dichos pagos deberían llamarse sueldos y salarios. En cambio, si fuera necesario un cómputo de su ingreso neto o un ejercicio contable, sumando muchos pagos separados y restando costos sustanciales de los ingresos brutos, o restando una estimación por el retorno del capital, el ingreso debería llamarse ingreso por autoempleo”*. Corolario de esta definición es que serían sueldos o salarios los pagos recibidos por un consultor/a por escribir un informe que le ocupe una semana o más; los pagos de comisiones a representantes de ventas sobre la base de

⁴² *Dependent Employees and Wage and Salary Earners*, 1991.Op.cit.

sus ventas mensuales, los pagos a un director/a de compañía por asistir a las reuniones de Consejo.

Esta propuesta tiene importancia porque coincide con la forma en que la mayor parte de los dependientes periféricos reciben sus ingresos y sirve de criterio diferenciador entre dependientes y autónomos. Los límites están relacionados con el reparto del riesgo económico entre ambos contratantes. En el caso de los dependientes hay siempre un compromiso fijado de antemano, ya sea sobre montos fijos o variables en función de rendimiento o productividad, o incluso en términos de participación en la ganancia de la operación. En estos casos el riesgo de los resultados es compartido, disminuye el monto de capital arriesgado en remuneraciones, disminuye la ganancia si resulta bien, pero siempre dentro de límites establecidos. Si el pago se relaciona con lo producido sólo premia la intensidad del trabajo, el esfuerzo del trabajador. Si se relaciona con lo vendido, comparte riesgos con éste. (Comisionistas, fuerza de venta).

La evolución de las formas de pago se generaliza a los sectores cuya actividad no comporta riesgo empresarial: las instituciones públicas, las organizaciones sin fines de lucro, los hogares. En el sector público aparecen formas de pago ligadas en parte a los resultados de rendimiento, personal o global, en una imitación de los intereses y formas de organización de las empresas, aún cuando en este caso no se trata de riesgo propiamente tal. El trabajo doméstico a domicilio también puede ser acordado en término de tareas y no de tiempo empleado.

Las alternativas consideradas son las siguientes:

- a) Sueldo o salario fijo, con pagos extraordinarios convenidos tales como gratificaciones, bonos por rendimiento o productividad, combinación de sueldo fijo con pago por pieza.
- b) Trato por obra terminada
- c) Pago por pieza, tarea o servicio rendido al cliente
- d) Comisión por monto vendido, sujeto o no a metas
- e) Comisión “encubierta” bajo la forma de descuento en venta a socios (Ventas en pirámide)
- f) Suma por provisión de servicio (honorarios, suma alzada)
- g) Por tarifas prefijadas
- h) Sueldo patronal fijado al empleador o dueño que trabaja o su socio y representante
- i) Pago por sesión de Consejo de Administración de la empresa
- j) Retiro de socio

-
- k) Ganancia líquida
 - l) Sin remuneración

2.5 Empleo de trabajadores asalariados

Emplear asalariados sobre una base continua distingue a un empleador de un trabajador por cuenta propia. Estos últimos pueden trabajar con ayuda de familiares, que es una relación diferente a la salarial y los deja fuera de las protecciones sociales y bajo la protección y riesgos del negocio familiar. Según las convenciones estadísticas internacionales (OIT, CISE) los que trabajan por cuenta propia pueden emplear algunos trabajadores ocasionales, o trabajar en sociedad. En el caso de los profesionales independientes, no constituidos en empresas, el apoyarse en un asalariado no cambia su calidad de trabajador por cuenta propia. (Consultorio particular de un dentista).

Se clasifican en dos grupos:

- a) Emplea asalariados
- b) No emplea asalariados

2.6 Variables de control de los criterios de dependencia versus independencia

Al aplicar un marco conceptual para la definición de una medición nacional, es necesario tomar en cuenta y utilizar las categorías establecidas y conocidas en el país. En Chile, la institucionalidad de derechos laborales y la de tributación hacen distinciones basadas en la diferenciación entre trabajo y capital, o dependencia e independencia, como se señala en el Anexo. En este caso se propone incluir las dos variables siguientes como una forma de control de la situación en el empleo, es decir, del estatuto de dependientes o independiente. Considerando que una alta proporción de las personas está correctamente ubicada en las categorías que le corresponden, contrastar la información permite saber la cobertura de la institucionalidad, así como su adecuación en las situaciones límite o dudosas. También son utilizadas para conocer las situaciones de empleos precarios en relación con estas protecciones.

2.7 Aportes previsionales

En Chile el Código del Trabajo y las leyes complementarias regulan las relaciones

laborales entre los empleadores y los trabajadores en general. Se exceptúan de esta normativa general los funcionarios de la Administración del Estado, Congreso Nacional, Poder Judicial y los de empresas estatales con estatutos especiales. Su cobertura excluye de los asalariados a quienes prestan servicios habitualmente en el propio hogar sin vigilancia ni dirección inmediata de quien los contrata. Reglamenta la jornada de trabajo, las remuneraciones, las vacaciones, las condiciones de término del contrato y otros. Debe deducir de las remuneraciones las cotizaciones del trabajador a la seguridad social, entre las que se incluye el seguro de salud, y los impuestos. La existencia de un contrato laboral formal debe incluir dichas deducciones, excepto las contribuciones a la seguridad social en el caso de los que ya han jubilado.

Las alternativas en relación con los descuentos previsionales y/o de salud no se refieren a la persona sino a las condiciones del actual trabajo principal y son:

- a) El empleador le descuenta (retiene) cotización previsional y de salud
- b) El empleador le descuenta (retiene) sólo cotización previsional o de salud
- c) Aporta como independiente a régimen previsional y/o salud
- d) No aporta a ningún régimen previsional ni de salud por este trabajo
- e) Aporta a régimen previsional y/o de salud mediante sueldo patronal

La situación previsional en el trabajo en cuestión puede ser diferente de la situación previsional de la persona que lo desempeña, por diferentes motivos. Por ejemplo, si un trabajador ha jubilado de otro trabajo puede aportar al régimen de salud por su jubilación o puede haber una opción de trabajar sin derechos de salud por tenerlos cubiertos como carga de un familiar cotizante.

2.8 Pago de impuestos por su trabajo

Las alternativas sobre pago de impuestos por su trabajo actual serían, de acuerdo con la legislación chilena:

- a) Empleador le descuenta impuestos de 2ª categoría,
- b) Se descuenta el impuesto de su sueldo patronal
- c) Empleador le hace retención por honorarios
- d) Empleador no le descuenta ni retiene impuestos
- e) Paga impuesto de 2ª categoría como chofer de taxi, práctico autorizado de puertos y canales o similares
- f) Por su trabajo paga directamente impuesto de 1ª categoría en régimen general

-
- g) Por su trabajo paga directamente impuesto de 1ª categoría en régimen de pequeño contribuyente (Pequeños mineros artesanales; pescadores artesanales; pequeños comerciantes en la vía pública; suplementeros; propietarios de un taller artesanal u obrero)
 - h) Por su trabajo tributa directamente sobre la base de boletas de honorarios.
 - i) No paga ni le descuentan impuestos
 - j) Por su trabajo o negocio da boletas para retención de IVA.

3. CARACTERIZACIÓN DE LAS FORMAS DE EMPLEO

A continuación se enumeran las variables que permiten describir y caracterizar las diversas formas de empleo. Como ya se anunció, los criterios seleccionados son seis: propiedad o arriendo de medios de producción; responsabilidad por gastos asociados al trabajo; lugar de trabajo; duración de la jornada laboral; permanencia en el empleo o negocio (tipo de contrato, naturaleza del trabajo, percepción del trabajador sobre continuidad de su trabajo); contratación directa o a través de intermediación.

3.1 Propiedad de medios de producción

El asalariado típico trabaja con medios y materiales de producción de propiedad ajena, del empleador o arrendados por éste. También el trabajador puede trabajar con los medios proporcionados por el empleador, pero en un lugar distinto, incluso en su propio hogar. (Teletrabajo, trabajo a domicilio, transporte). Un caso frecuente en los litigios laborales es el de los choferes de taxi que conducen un vehículo de una organización. Como una forma de oscurecer la relación y evadir compromisos laborales, la organización “arrienda” el taxi al chofer, lo declara independiente y le traspasa el riesgo del negocio. (Citado por Palomino, op.cit.) Otros trabajan con sus propios medios en un lugar provisto por el empleador (médicos con aparatos de su propiedad en una Clínica que los emplea). Entre los dependientes periféricos se pueden encontrar las tres alternativas de propiedad. En el caso de los trabajadores a domicilio, incluyendo los que ocupan equipos computacionales, esta variable permite conocer este aspecto de sus arreglos de trabajo. Los independientes generalmente trabajan con todos los elementos de su propiedad (o en arriendo) pero puede haber casos de contratos entre empresas que exijan utilizar determinada tecnología en que los medios sean proporcionados por el empleador o cliente, aunque posiblemente bajo la forma de algún pago por el servicio.

Las alternativas son:

- a) De propiedad del empleador/cliente
- b) De propiedad del trabajador
- c) Forma mixta: de ambos

3.2 Responsabilidad por gastos asociados al trabajo

Lo mismo que en el punto anterior ocurre con los gastos asociados al local (calefacción, amoblamiento, arriendo, limpieza) o los materiales utilizados en el proceso. Se han separado de los medios de producción porque puede haber combinaciones diferentes en los arreglos laborales y probablemente, cuando son de cargo del trabajador, no sean reconocidos ni contabilizados como gastos. Las alternativas son similares.

- a) De cargo del empleador/cliente
- b) De cargo del trabajador
- c) Forma mixta: de ambos

3.3 Lugar de trabajo

El lugar de trabajo habitual para el asalariado es el establecimiento de quien lo contrata (contratación directa) o el establecimiento para el que trabaja (si es contratado por intermediario). Las grandes empresas u organizaciones suelen tener muchos centros de trabajo o de atención, y cada uno de ellos se entiende como el establecimiento del empleador. (Direcciones regionales del sector público, sucursales bancarias, tiendas de una cadena) Algunas actividades o tareas no son desempeñadas en el lugar del establecimiento, como el transporte o ciertas modalidades de ventas y se reglamentan y supervisan de manera distinta pero siguen siendo relaciones asalariadas. Sin embargo, el aumento de los servicios - que por definición se ejecutan en el lugar en que se consumen- la mayor diversidad de tareas, los procesos de externalización, la necesidad de llegar al cliente en su espacio, la posibilidad técnica del trabajo a distancia etc. tienden a diversificar los lugares de trabajo habituales. El lugar de trabajo es una característica central para reconocer el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia, pero también puede dar indicios sobre las condiciones de trabajo de otros grupos, cuenta propia o dependientes periféricos. Las alternativas sugeridas son:

-
- a) El establecimiento, oficina, taller o domicilio de su empleador directo o del proporcionado mediante agencia. Cubre desde los asalariados de empresas hasta los asalariados del servicio doméstico.
 - b) Otros lugares por cuenta del empleador directo: oficinas a distancia, obras, locales de venta móviles
 - c) Asalariados que trabajan donde se realiza el servicio contratado por su empleador al cliente. Pueden ser empleados de empresas o parte de cuadrillas de trabajo bajo un jefe o socio, que han contratado una obra o un servicio externalizado a ejecutar en el local del cliente. (Construcción, seguridad, alimentación, informática)
 - d) En la obra o espectáculo. Muchas actividades consisten en organizar un evento, único o repetido, en un mismo lugar o en varios (giras artísticas) adonde concurren los trabajadores.
 - e) En espacios públicos: fijo o móvil. Transportes, vendedores ambulantes, ferias, estacionamiento de automóviles.
 - f) En el domicilio o taller del trabajador o de socio. Para dependientes periféricos o cuenta propia, incluyendo pequeños empleadores.
 - g) Visitando oficinas, empresas, hogares: encuestadores, vendedores, prestadores de servicios en los hogares por cuenta propia o por cuenta del empleador. En el establecimiento u oficina del trabajador. Empleadores o cuenta propia con oficinas o locales establecidos, incluyendo estudios profesionales.

3.4 Duración de la jornada laboral

La duración de la jornada laboral en la relación asalariada está reglamentada legalmente. En Chile, además de formar parte del contrato laboral, se especifica para una serie de casos especiales ligados a la naturaleza del trabajo a desempeñar. La limitación de su duración ha constituido una bandera de lucha sindical y su disminución histórica constituye una conquista social.

Esta variable, aplicable a todos los empleos, los divide en dos grupos: los empleos de jornada completa y los empleos de jornada parcial. El tiempo completo o parcial se refiere al tipo de jornada laboral acordada (si es dependiente) o al horario habitual (si es independiente) en que se desarrolla el trabajo principal. La información se puede recoger en términos de número de horas semanales trabajadas. Para los dependientes, el Convenio 175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial (1994) lo define como *“todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior*

tenga el mismo tipo de relación laboral, igual ocupación y en el mismo establecimiento. Elimina del concepto a aquellos trabajadores de tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial por razones temporales como crisis, reparaciones, etc.

El empleo a tiempo parcial se ha utilizado con frecuencia como indicador de precarización del trabajo o de causa de multiempleo para aquéllos que sólo han conseguido este tipo de empleos y desean trabajar más horas. Conviene afinar más el análisis de la jornada parcial y una propuesta interesante al respecto⁴³ clasifica los empleos a tiempo parcial en *a) empleos de jornada reducida (reducción temporal por crisis, quedan fuera de la definición de la OIT); b) empleos de mala calidad del mercado de trabajo secundario y c) empleo retentivo a tiempo parcial, definidos como empleos de buena calidad creados para readiestrar o atraer a trabajadores muy calificados que prefieran ese régimen*. También el trabajo a tiempo parcial puede ser considerado precario o no, dependiendo de las razones que los trabajadores han tenido para aceptarlo. Las razones se pueden clasificar según motivos “económicos” tales como: único empleo que encontró, tiene otro trabajo, y motivos “personales” tales como: opción personal, compatible con estudios, compatible con estar con sus niños o cuidar parientes, etc. Esta clasificación puede aplicarse también al contingente de independientes que trabajan en tiempo parcial.

Finalmente, para los interesados en la situación personal de los trabajadores es útil conocer la jornada total del trabajador, considerando el trabajo principal y otros trabajos si los tiene.

Las alternativas son:

- a) Jornada completa
- b) Jornada parcial

3.5 Permanencia en el empleo o negocio

Se entiende por *empleo permanente* el que tiene una duración indefinida en el tiempo, garantizada por un contrato o arreglo explícito o, en el caso de los independientes, por la estabilidad de su negocio. Lo opuesto a la permanencia es la *eventualidad*, que

⁴³ Tilly, Chris, 1991. Op. cit.

se expresa en empleos o negocios de duración limitada. Este criterio divide al conjunto de la fuerza de trabajo en estas dos categorías excluyentes.

La permanencia ha sido originalmente uno de los elementos de la relación asalariada normal, y permite que haya subordinación del trabajador. Cuando se pone la habilidad del trabajador al servicio directo del comprador, supongamos un servicio de limpieza del hogar realizado por un trabajador, la repetición del servicio al mismo cliente mediante un contrato puede dar a éste el carácter de empleador, carácter que no tiene si se contrata el servicio por una vez y la repetición se hace para diferentes clientes. Pero la relación de trabajo asalariada también puede ser eventual, ya sea acotada en el tiempo a la terminación de una obra o faena -una construcción, un espectáculo artístico, la filmación de una película o un comercial-, o determinada por un ciclo natural - la cosecha agrícola, la temporada de playa -.

Lo que pueden ser causas naturales de ciclos de trabajo de distinta duración se cruza con causas económicas que están presentes en el actual comportamiento empresarial. Se tiende a comprar el trabajo (cuando es abundante o, al menos disponible) en la exacta medida en que se necesita. La unidad "asalariado" se divide en "tiempos de asalariado temporal" y se compra al detalle, en el momento y lugar en que será utilizado. Se resuelven así los aumentos de demanda y se limitan los costos de las caídas de demanda, traspasándolos al asalariado eventual quien debe estar intermitentemente ofreciéndose en el mercado laboral si necesita completar su tiempo de trabajo. El aumento de este tipo de contratación ha creado un buen campo para el negocio de las agencias suministradoras de trabajo temporal.

Los comportamientos económicos descritos pueden también perpetuarse por razones ajenas a los ciclos naturales y/o económicos del trabajo. Los contratos o acuerdos limitados en el tiempo pueden ser utilizados como una forma real de amenazar al trabajador con la pérdida de su trabajo mientras exista la posibilidad y la esperanza para éste de que el empleo eventual pueda convertirse en continuo. O algunos resquicios de la legislación podrían incentivar el engaño, transformando empleos permanentes en eventuales para evitar el pago de prestaciones o el cumplimiento de las leyes laborales, mediante contratos que no responden a la naturaleza de la relación.

Para precisar la separación entre empleos permanentes y eventuales se hace necesario aplicar al menos los tres criterios siguientes: el tipo de contrato, la naturaleza del trabajo y la percepción del trabajador. La variable decisiva para definir a los eventuales es el tipo de contrato o acuerdo que explícita o implícitamente especifica una duración determinada o es de carácter indefinido. Sin embargo no es suficiente ya que por

nes ajenas al carácter del trabajo, se pueden utilizar contratos de plazo fijo que facilitan o abaratan al empleador el despido, o la contratación. En instituciones públicas se celebran contratos de naturaleza temporal para desempeñar tareas continuas, por limitaciones en la dotación fija o presupuestarias. En algunas empresas se pueden prolongar situaciones especiales como contratos de práctica o capacitación para cubrir tareas continuas con ventajas económicas. Averiguar también la naturaleza del trabajo permite confrontar los criterios y reconocer los casos contradictorios. Por último, se considera la percepción del trabajador sobre su propia situación en relación con las intenciones del empleador y en relación con sus propios deseos. Por ejemplo, aunque hasta aquí el empleo parezca permanente, el trabajador puede tener la percepción de que no lo es, lo que lo clasifica también como eventual. O al contrario, puede haber eventuales que perciben su trabajo como permanente. Algunas encuestas contrastan esta percepción con lo que realmente ha ocurrido hasta el momento actual preguntando la duración en el empleo actual.

La permanencia o eventualidad del trabajo independiente también es un fenómeno que interesa conocer, para el cual se aplican algunas de las características señaladas. En caso de trabajo contratado por agencias, las preguntas sobre naturaleza del trabajo y percepciones se refieren al trabajo que está desempeñando con el cliente de la agencia. Las alternativas propuestas son las siguientes:

Tipo de contrato o acuerdo

- a) Plazo indefinido (fijo o de planta en el sector público)
- b) Plazo fijo (a contrata)
- c) Por obra, faena o trato
- d) Honorarios por provisión de servicios (suma alzada)
- e) A prueba: puede asimilarse al caso de plazo fijo
- f) Práctica profesional o capacitación: tienen duración limitada.
- g) Acuerdo o contrato de disponibilidad cuando lo llaman: acuerdo mediante el cual es requerido por la empresa o persona que lo emplea en el momento que surge el trabajo: digitadores, telefonistas, encuestadores, cuidado de niños, red de trabajo sexual, producción de eventos, otros
- h) Varios contratos simultáneos con distintos empleadores/clientes: esta alternativa intenta recoger la forma de trabajo de los independientes, a los cuales no se aplican las alternativas anteriores, y que puede caracterizar también el trabajo a domicilio
- i) Contrato comercial o civil o acuerdo informal de producción o servicio. Contrato no laboral (representaciones, ventas en pirámide)

-
- j) Sin contrato ni acuerdo implícito

Naturaleza del trabajo

- a) Producción continua
- b) Por temporada (estacional): cosechas agrícolas, ventas de Navidad, estación de esquí.
- c) Obra o tarea con término fijo: construcción, servicios profesionales.
- d) Ocasional, eventual (días, horas)

Percepción del trabajador sobre continuidad de su trabajo

- a) Puede y espera continuar indefinidamente
- b) El trabajo termina en plazo definido (definirlo para medición)
- c) Considera que su trabajo es eventual por razones del trabajo
- d) Su trabajo no es eventual pero no espera seguir en él por razones personales: estudia fuera de temporada, busca un trabajo mejor, lo combina con trabajo no pagado para su hogar, etc.

3.6 Contratación directa o a través de intermediación

Este criterio sólo es aplicable a las relaciones con asalariados, pues la intermediación, por definición, provee trabajo asalariado. Los asalariados se clasifican en dos categorías: contratados directamente y contratados por agencia o intermediario. En el caso de este último grupo, los otros criterios listados hasta ahora se deben aplicar al trabajo concreto que está ejecutando para la persona o empresa que contrató con la agencia o el intermediario.

Puede haber las siguientes situaciones:

- a) Contratación directa por un empleador: quien paga es el mismo para quien ejecuta el trabajo
- b) Reclutado a través de una agencia de empleo o un intermediario (enganchador), pero su contrato o acuerdo es directo con su empleador.
- c) Contratado directamente por agencia de trabajo temporal. La agencia lo pone a disposición de un empleador directo, pero mantiene un vínculo laboral / administrativo directo con el trabajador. (Pago, seguros, responsabilidades.)
- d) No corresponde

4. RELACIONES ENTRE INDEPENDIENTES Y VARIABLES DE CONTROL PARA DEPENDIENTES PERIFÉRICOS (EXCLUYE ASALARIADOS)

Junto con el proceso de aumento de la autonomía de los asalariados, a tal punto que algunos de ellos se han transformado en dependientes periféricos, los independientes han visto aumentar su dependencia económica y es posible aplicarles diversos criterios para calificar mejor el grado en que ello ocurre, criterios que también pueden ayudar a definir los límites entre ellos y los dependientes periféricos.

La precariedad de algunos trabajadores por cuenta propia o pequeños empresarios puede ser agravada o amortiguada según el tipo de relaciones que establezcan con otros productores. Por ejemplo, los contratos de encadenamiento de la producción disminuyen la independencia del abastecedor, pero pueden contribuir a disminuir el riesgo empresarial propio de su actividad si destina su producción a un cliente fijo, sumándolo al de aquél. El riesgo empresarial se transforma en este caso en dependencia económica, que puede ser objeto de resguardos para no provocar efectos mayores en los pequeños en casos de crisis.

Se han seleccionado los criterios de: diversidad de clientes, capacidad para subcontratar y tipo de relación contractual.

4.1 Diversidad de empleadores/clientes

Una característica de los independientes es que realizan transacciones simultáneas con una multiplicidad de clientes. Sin embargo algunos de ellos trabajan para un solo cliente fijo o para un conjunto reducido de clientes habituales, con los cuales hay un contrato o arreglo de intercambio. Esta relación “libre” entre empresas llega a veces a ser una ficción, como en el caso citado por Palomino y Díaz⁴⁴ de una empresa telefónica que contrata el cableado telefónico a otra. Como no se concibe la prestación del servicio telefónico sin cableado, esta actividad forma parte de la telefónica y presupone solidaridad en la responsabilidad laboral. En este caso, el cliente tiene un carácter de empleador, aún cuando la subcontratada tenga la forma de una empresa

⁴⁴ Hector Palomino – Viridiana Díaz Aloy. *Sobre las fronteras jurídicas y sociales del trabajo asalariado en Argentina. Versión preliminar*, Julio 1999.

independiente. Entre los profesionales es habitual tener varios contratos simultáneos que no le hacen perder su calidad de asalariados en una o más de ellas. El caso más conocido es el de los profesores que trabajan en varios establecimientos educacionales, el de los médicos que pueden ser simultáneamente asalariados de un hospital público y de clínicas privadas. El número de empleadores/clientes es también una variable de control para los dependientes periféricos, ya que si tienen una multiplicidad de empleadores/clientes significa que su actividad es independiente. El caso de un trabajador a domicilio que vende directamente a diversos, y no necesariamente habituales, clientes lo define como un trabajador por cuenta propia.

Las situaciones posibles son:

- a) Un empleador o cliente exclusivo
- b) Más de un empleador o cliente fijos
- c) Varios empleadores o clientes a quienes hace entregas o servicios simultáneamente
- d) No corresponde: para los asalariados y trabajadores de subsistencia del hogar

4.2 Capacidad para subcontratar

Mide el grado de dependencia económica o de encadenamientos entre empresas, es decir, de los productores independientes respecto de sus empleadores/clientes. El estado más frecuente probablemente sea la independencia total que permite poder subcontratar con otros. Sin embargo se trata de medir hasta qué punto esta posibilidad se ve limitada por contratos existentes que la restringen. Por ejemplo, algunos contratos de representación pueden exigir la exclusividad para los productos representados, las cadenas de negocios tienen normas que pueden impedir la suscripción de contratos de clientes específicos, los trabajadores a domicilio dependientes pueden estar limitados para subcontratar su trabajo con otros.

Las alternativas son:

- a) Tiene capacidad para subcontratar libremente
- b) No, por contrato con el empleador/cliente
- c) No, por la naturaleza del trabajo
- d) No, por otras razones
- e) No corresponde: para los asalariados y trabajadores de subsistencia del hogar

4.3 Tipo de relación contractual

La enumeración de diversas formas de contrato existentes entre empresas e independientes pretende reflejar la naturaleza de esas relaciones. La definición de dependientes periféricos es compatible con la existencia de contratos que no aparecen como laborales, pero que son los que generan la dependencia, como la provisión de obra o servicio.

Las alternativas son:

- a) Provee obra o servicio con exclusividad a cliente único: incluye la provisión de servicios externalizados
- b) Provee obra o servicios a varios clientes: incluye la provisión de servicios externalizados
- c) Tiene contrato de franquicias
- d) Comisionista
- e) Representante autorizado de ventas de productos o servicios
- f) No tiene contrato habitual con clientes determinados
- g) No tiene ningún tipo de contrato habitual
- h) Otros contratos de tipo laboral. Por ejemplo, vendedores o promotores bajo contratos especiales.
- i) No corresponde: para los asalariados y trabajadores de subsistencia del hogar

La siguiente matriz es una presentación ordenada de las variables seleccionadas, cruzada con los tipos de trabajo definidos según el concepto de relación de trabajo. En ella se han marcado en gris los casilleros en que deberían encontrarse los casos, manteniendo la coherencia de las clasificaciones.

Esta matriz presenta las alternativas conceptuales y no es un modelo de encuesta pero es una guía para su diseño. Las categorías abiertas se pueden agrupar según las necesidades y posibilidades de una encuesta y se puede recomponer algunas categorías de trabajo agregando preguntas adicionales.

5. MATRIZ: SITUACIÓN EN EL EMPLEO Y CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN

Las celdas en gris indican que hay relación entre tipo de trabajo y característica, las celdas en blanco indican que no hay relación.

Criterios de clasificación

Criterios que definen relaciones sociales de producción

Asalariado/a
Dependiente
Periférico
Empleador/a
Cuenta
Propia
Subsistencia
Hogar

1. Ajenidad del trabajo y del producto o servicio

Trabaja para otro y el producto es ajeno

Trabaja para sí mismo y el producto es propio

2. Grado de subordinación o autonomía en el trabajo

Supervisión directa

Supervisión indirecta

Autocontrol y controles formales

Instrucciones del empleador /cliente/otro

Autocontrol exclusivamente

3. Nivel de riesgo empresarial

No enfrenta riesgo empresarial

Arriesga rechazo del producto o servicio

Su ingreso depende de su propio emprendimiento

Arriesga el capital propio o prestado

4. Forma de pago

Sueldo o salario fijo

Trato por obra

Por pieza, tarea o servicio

Comisión por ventas

Comisión como descuento por compras

Suma por prov.de servicio (honorarios)

Por tarifas prefijadas

Sueldo patronal

Pago por asistencia a Consejos

Retiro de socio

Ganancia líquida

Sin remuneración

5. Empleo de trabajadores asalariados

Emplea asalariados

No emplea asalariados

	Asalariado/a	Dependiente	Periférico	Empleador/a	Cuenta Propia	Subsistencia Hogar
Trabaja para otro y el producto es ajeno						
Trabaja para sí mismo y el producto es propio						
2. Grado de subordinación o autonomía en el trabajo						
Supervisión directa						
Supervisión indirecta						
Autocontrol y controles formales						
Instrucciones del empleador /cliente/otro						
Autocontrol exclusivamente						
3. Nivel de riesgo empresarial						
No enfrenta riesgo empresarial						
Arriesga rechazo del producto o servicio						
Su ingreso depende de su propio emprendimiento						
Arriesga el capital propio o prestado						
4. Forma de pago						
Sueldo o salario fijo						
Trato por obra						
Por pieza, tarea o servicio						
Comisión por ventas						
Comisión como descuento por compras						
Suma por prov.de servicio (honorarios)						
Por tarifas prefijadas						
Sueldo patronal						
Pago por asistencia a Consejos						
Retiro de socio						
Ganancia líquida						
Sin remuneración						
5. Empleo de trabajadores asalariados						
Emplea asalariados						
No emplea asalariados						

Criterios de clasificación

Variables de control de los criterios de dependencia versus independencia

6. Aportes previsionales

- Descuento previsional y de salud
- Descuento sólo previsional o sólo salud
- Cotización previsional y/o salud independiente
- No hace cotización previsional ni de salud
- Cotización previsional y/o de salud por sueldo patronal

7. Pago de impuestos por este empleo

- Empleador le descuenta 2ª categoría
- Descuenta 2ª categoría por sueldo patronal
- Empleador retiene por honorarios
- Empleador no le descuenta impuestos
- 2ª categoría como chofer de taxi o práctico
- 1ª categoría general
- 1ª categoría como pequeño contribuyente
- Directamente por boletas de honorarios
- No paga ni le descuentan impuestos
- Da boletas de IVA

Caracterización de las formas de empleo

8. Propiedad o arriendo de medios de producción

- Del empleador/cliente
- Del trabajador
- De ambos

9. Responsabilidad por gastos asociados al trabajo

- De cargo del empleador
- De cargo del trabajador
- De ambos

10. Lugar de trabajo

- Establecimiento, oficina, taller o domicilio del empleador
- Otros, por cuenta del empleador
- Trabaja donde se realiza el servicio contratado por su empleador al cliente
- En la obra o espectáculo
- En espacios públicos: fijo o móvil
- Domicilio o taller del trabajador o de socio
- Visitando oficinas, empresas, hogares
- Establecimiento, oficina del trabajador o de su socio

Asalariado/a
Dependiente Periférico
Empleador/a
Cuenta Propia
Subsistencia Hogar

	Asalariado/a	Dependiente Periférico	Empleador/a	Cuenta Propia	Subsistencia Hogar
Descuento previsional y de salud	█				
Descuento sólo previsional o sólo salud	█				
Cotización previsional y/o salud independiente	█	█	█	█	█
No hace cotización previsional ni de salud	█	█	█	█	█
Cotización previsional y/o de salud por sueldo patronal			█		
Empleador le descuenta 2ª categoría	█				
Descuenta 2ª categoría por sueldo patronal			█		
Empleador retiene por honorarios	█	█			
Empleador no le descuenta impuestos	█	█	█	█	█
2ª categoría como chofer de taxi o práctico			█		
1ª categoría general			█		
1ª categoría como pequeño contribuyente				█	
Directamente por boletas de honorarios				█	
No paga ni le descuentan impuestos	█	█	█	█	█
Da boletas de IVA			█	█	
Del empleador/cliente	█				
Del trabajador		█	█	█	█
De ambos		█	█	█	
De cargo del empleador	█	█	█		
De cargo del trabajador		█	█	█	█
De ambos		█	█		
Establecimiento, oficina, taller o domicilio del empleador	█	█			
Otros, por cuenta del empleador	█				
Trabaja donde se realiza el servicio contratado por su empleador al cliente	█	█			
En la obra o espectáculo	█	█		█	
En espacios públicos: fijo o móvil	█	█		█	
Domicilio o taller del trabajador o de socio		█	█	█	█
Visitando oficinas, empresas, hogares	█	█	█	█	█
Establecimiento, oficina del trabajador o de su socio		█	█	█	

Criterios de clasificación

11. Duración de la jornada laboral

Jornada completa

Jornada parcial

12. Permanencia en el empleo o negocio

12.1 Tipo de contrato

Plazo indefinido

Plazo fijo

Por obra, faena o trato

Honorarios por provisión de servicio

A prueba

Práctica profesional o capacitación

Acuerdo de disponibilidad por llamado

Varios contratos simultáneos

Contrato comercial o civil o acuerdo informal de producción o servicio

Sin contrato ni acuerdo

12.2 Naturaleza del trabajo

Producción continua

Por temporada (estacional)

Obra con fecha de término

Ocasional, eventual (días, horas), llamada

12.3 Percepción del trabajador sobre continuidad de su trabajo

Puede y espera continuar indefinidamente

Termina en plazo definido

Eventual por razones económicas

Trabajo no eventual pero no espera seguir por razones personales

13. Contratación directa o a través de intermediación (asalariados)

Contratación directa por empleador

Contratado por empleador, reclutado a través de agencia o intermediario

Contratado por agencia de trabajo temporal

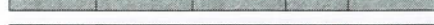
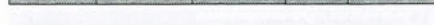
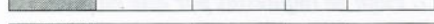
No corresponde

Relaciones entre independientes y variables de control para dependientes periféricos (excluye asalariados)

14. Diversidad de empleadores/clientes

Un empleador o cliente exclusivo

Asalariado/a
Dependiente
Periférico
Empleador/a
Cuenta
Propia
Subsistencia
Hogar



Criterios de clasificación

Asalariado/a Dependiente Periferico Empleador/a Cuenta Propia Subsistencia Hogar

Más de un empleador o clientes fijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Varios empleadores o clientes variables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No corresponde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Capacidad para subcontratar

Capacidad para subcontratar libremente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No, por contrato con el empleador/cliente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No, por la naturaleza del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No, por otras razones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No corresponde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Tipo de relación contractual

Provisión exclusiva a cliente único	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Provisión a varios clientes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contrato de franquicias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comisionista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Representante autorizado de ventas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No tiene contrato habitual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otro, de tipo laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No corresponde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV. RECAPITULACIÓN

El final del documento lleva a recapitular lo propuesto y lo que ha quedado abierto a futuras investigaciones y trabajos, teniendo en cuenta que el propósito enunciado fue proponer un marco de análisis y criterios de clasificación del empleo.

1. LOS HALLAZGOS Y PROPUESTAS

a) Se revisó literatura reciente sobre los cambios en el empleo, como un punto de partida que pretendía sentar la lógica y sentido de éstos desde una perspectiva teórica. El cambio esencial se describió como *la dinámica de expulsión de asalariados, desde puestos de trabajo concebidos con las características y protecciones alcanzadas durante el siglo XX, hacia una periferia que puede ser integrada a la lógica de las empresas, o simplemente excluyente y, al mismo tiempo, una dinámica de inclusión de independientes y empresas en organizaciones o redes con fines productivos comunes.*

b) Se sostuvo la idea de que los cambios en el empleo se originan en los cambios productivos y se enunció la pregunta: *“si los cambios de los 90 incursionan hacia su transformación en una nueva relación social, sin las características esenciales del asalariado, o si son sólo nuevas adaptaciones que corresponden a asalariados desprotegidos en condiciones nuevas de trabajo y sigue siendo la relación privilegiada entre trabajo y capital, expandida al resto de la sociedad.”* Pregunta que sólo quedó planteada porque resolverla no era un objetivo de esta investigación. Para efectos del propósito de este informe se mantuvo la diferenciación entre “asalariados” e “independientes”, basándose en numerosas opiniones y argumentos encontrados a favor de esta alternativa.

c) Se destacó, como fenómeno importante en la nueva lógica de producción y acumulación, la redistribución del riesgo empresarial entre empresas centrales y subordinadas y entre empresas y distintos tipos de trabajadores. También se reconoció su impacto al interior del grupo de asalariados, al traspasarles parte del costo de las variaciones de la demanda y de las interrupciones de la producción, ya sea por contrataciones

eventuales y temporales o por sistemas de pago. La distinción entre el riesgo empresarial y otro tipo de riesgos surgió como variable clave para la posterior clasificación de empleos.

d) Se señaló también el aumento de la heterogeneidad entre asalariados como un fenómeno presente al interior de los establecimientos y se entregaron versiones y opiniones recolectadas en distintas disciplinas sobre el desdibujamiento de los límites entre asalariados y el resto de trabajadores. De allí se dedujo la necesidad de reconocer un área de difícil delimitación entre los trabajadores asalariados y los independientes, denominada “dependientes periféricos,” indicando que este grupo forma parte de la periferia de las empresas y que hay un grado de responsabilidad de éstas en la relación laboral de la que profitan.

e) Se hizo presente que los límites de la actividad considerada “empleo” o “trabajo” con sentido económico son adoptados por convenciones internacionales y que son coherentes con los límites de la actividad económica definidos por el Sistema de Cuentas Nacionales (rev. 1993). Ello da pie a incluir una parte de producción de bienes realizada en los hogares, bajo formas de producción y relaciones sociales de otro tipo que deben ser explicitadas. Se propuso incluir la categoría “trabajadores en la producción de subsistencia para el hogar”.

f) Se construyó una clasificación básica de grandes grupos de trabajadores según la relación social en que se encuentran en su trabajo y la mayor dificultad estuvo en seleccionar las variables que, en las condiciones actuales, diferencian entre grupos. Se identificaron dos criterios esenciales de clasificación, *dependencia* y *subordinación*, y se seleccionaron como variables que discriminan las siguientes: la ajénidad del trabajo (para otros) y del producto (propiedad de otros), el grado de subordinación o autonomía, el grado en que enfrentan riesgo empresarial (por el independiente) y el tipo de remuneración que reciben.

g) Un paso más consistió en seleccionar las variables que permiten describir y caracterizar las diversas formas de empleo al interior de los grandes grupos definidos. Ellas son seis: propiedad de medios de producción; responsabilidad por gastos asociados al trabajo; lugar de trabajo; duración de la jornada laboral; permanencia en el empleo o negocio (tipo de contrato, naturaleza del trabajo, percepción del trabajador sobre continuidad de su trabajo); y contratación directa o a través de intermediación.

h) Se intentó también seleccionar las variables que dieran cuenta del grado de subordinación productiva existente en las relaciones entre independientes y entre éstos y

los dependientes periféricos. Ellas son: la diversidad de empleadores/clientes; la capacidad para subcontratar y el tipo de relación contractual.

i) Los juegos de variables mencionados se organizaron en una matriz teórica cuya finalidad es tener a la vista los elementos de clasificación y su objetivo, no constituyendo aún un instrumento de recolección de información.

2. LO QUE EL DOCUMENTO NO CONTEMPLA

a) *Las implicaciones de los cambios en el empleo sobre las relaciones de género.* Un trabajo adicional será generalizar los fenómenos estudiados revisando la literatura sobre género y formas de trabajo. Esta preocupación llevaría más allá del mercado de trabajo, introduciendo la relación entre éste y la producción de los hogares. No hay duda que investigar a nivel académico las implicaciones de género arrojaría más luces para los criterios de medición en términos de otras variables y de alternativas a considerar.

b) *La caracterización del empleo en términos de bienestar y de pobreza.* La noción de precariedad y gran parte de las preocupaciones, así como de la búsqueda de categorías de clasificación del empleo, están muy relacionadas con el nivel de pobreza, la mantención del mismo, las posibilidades de salir de ella. Se acude a variables relacionadas con el nivel de remuneraciones, ingresos y beneficios, así como a variables sobre la calidad de las condiciones de trabajo. En este estudio se han dejado fuera de las definiciones este tipo de variables. Se han considerado parte de otros estudios específicos, sobre pobreza y sobre condiciones de trabajo, temas que sufren las consecuencias de la dinámica productiva y de empleo analizada aisladamente como objeto de estudio en este documento. Esto último explica que las variables que miden el grado de protección social de los trabajadores -derechos previsionales y seguros de salud, así como otras garantías laborales- sólo se proponen como variables de control de la situación laboral y no como variables de definición.

c) *Las condiciones de producción o las características de las unidades productivas.* No hay duda que las características de las unidades productivas influyen en la situación laboral y los estudios encuentran correlaciones interesantes en este aspecto. Sin embargo, en este documento se ha trabajado con la perspectiva de mejorar las clasificaciones de los datos que se obtienen a través de encuestas de hogares, y no de encuestas a establecimientos. Estas características, así como las ramas de producción o el sector institucional (público, privado, hogares) son importantes para establecer diferenciaciones

y pueden estar asociadas a la frecuencia y presencia de diversos tipos de empleo, sin embargo, para este estudio se han considerado como descripciones a posteriori.

3. LO QUE FALTA PARA UNA MEDICIÓN

La propuesta se desprende de un marco de análisis construido teóricamente pero de validez general. Como ya se dijo, *debería ser testeada con la realidad nacional y discutida con quienes la conocen cotidianamente y enfrentan sus problemas*. No se sabe si para Chile los fenómenos descritos son cuantitativamente importantes o no, pero sí hay evidencias de que están presentes en la realidad laboral chilena. Para avanzar hacia una medición es necesario desarrollar segundas partes en dos sentidos:

- a) Contrastar estos elementos con tipologías de acuerdos de trabajo existentes en distintos sectores en Chile, probablemente por medio de entrevistas profundas sobre las variables seleccionadas e investigando si hay otras relevantes para la situación chilena. Encontrar y seleccionar las nomenclaturas correspondientes a la realidad laboral, tanto para definirlos teóricamente y probar la clasificación propuesta como para priorizar su caracterización en las mediciones futuras. Se trataría de construir las categorías nacionales que se quieren medir con mayor precisión, afinando las tipologías y el vocabulario propio.
- b) Testear las categorías propuestas en este documento, modificadas por estudios nacionales, en cuestionarios diseñados según las prioridades de información. Tomar en cuenta otras experiencias de medición para la construcción de los nuevos instrumentos de medición, algunas de ellas examinadas en este documento.

ANEXO

CHILE: CATEGORÍAS DE TRABAJO EN EL SISTEMA TRIBUTARIO Y EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

1. Contexto institucional

Toda normativa institucional se basa en una conceptualización para clasificar la materia de que trata. Tanto el sistema de impuestos a las rentas generadas como la legislación laboral se fundamentan en clasificaciones de las rentas y de los trabajos en Chile. En este anexo se describen ambos brevemente explicitando las clasificaciones en que se basan y los grupos a los cuales se aplican tratamientos especiales.

2. Sistema tributario

Toda persona que genere ingresos a través de su trabajo o de su capital está sometida a alguna regla de tributación o excepción impositiva. La siguiente clasificación y enumeración de contribuyentes está en la Ley de Renta en Chile ⁴⁵

Recuadro 1

Las categorías de trabajo subyacentes o reconocidas por la Ley de Renta para la tributación de los ingresos se encuentran en el Título II del decreto Ley 824 actualizado.

CONTRIBUYENTES DE PRIMERA CATEGORÍA

Párrafo 1, De los Contribuyentes y de la Tasa del Impuesto. Artículo 20:

que exploten a cualquier título bienes raíces agrícolas,

⁴⁵ Decreto Ley N° 824. Ley de Renta y resoluciones y circulares del S.I.I. que la reglamentan. Edición 2000. Carlos A. González. Ediciones Publiley.

rentas de la industria, del comercio, de la minería y de la explotación de riquezas del mar y demás actividades extractivas, compañías aéreas, de seguros de los bancos, asociaciones de ahorro y préstamos, sociedades administrativas de fondos mutuos, sociedades de inversión o capitalización, de empresas financieras y otras de actividad análoga, constructoras, periodísticas, publicitarias, de radiodifusión, televisión, procesamiento automático de datos y telecomunicaciones,

rentas obtenidas por corredores (que también pueden ser considerados profesionales liberales, según N° 2 del artículo 42), comisionistas con oficina establecida, martilleros, agentes de aduanas, embarcadores y otros que intervengan en el comercio marítimo, portuario y aduanero y agentes de seguros que no sean personas naturales; colegios, academias e institutos de enseñanza particulares y otros establecimientos particulares de este género; clínicas, hospitales, laboratorios y otros establecimientos análogos particulares y empresas de diversión y esparcimiento.

Párrafo 2. De los Pequeños Contribuyentes. Artículo 22

“Pequeños mineros artesanales”: trabajan personalmente una mina y/o una planta de beneficio de minerales, propias o ajenas, con o sin la ayuda de su familia y/o con un máximo de cinco dependientes asalariados, sociedades legales mineras que no tengan más de seis socios y las cooperativas mineras cuyos socios o cooperados tengan el carácter de mineros artesanales.

“Pequeños comerciantes que desarrollen actividades en la vía pública”: personas naturales que prestan servicios o venden productos en la vía pública, en forma ambulante o estacionada y directamente al público.

“Suplementeros”: pequeños comerciantes que ejercen la actividad de vender en la vía pública periódicos, revistas, folletos, fascículos y sus tapas, álbumes de estampas y otros impresos análogos.

“Propietarios de un taller artesanal u obrero”: personas naturales que posean una pequeña empresa y que la exploten personalmente, destinada a la fabricación de bienes o a la prestación de servicios de cualquier especie, cuyo capital efectivo no exceda de 10 unidades tributarias anuales al comienzo del ejercicio y que no emplee más de 5 operarios, incluyendo los aprendices y los miembros del núcleo familiar del contribuyente. El trabajo puede ejercerse en un local o taller o a domicilio, pudiendo emplearse materiales propios o ajenos.

“Pescadores artesanales”: personas naturales calificados como armadores artesanales a cuyo nombre se exploten una o dos naves que, en conjunto, no

CONTRIBUYENTES DE LA SEGUNDA CATEGORÍA. De las rentas del trabajo

Párrafo 1, De la Materia y Tasa del Impuesto. Artículo 42.

Sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones. Se incluye a los choferes de taxis que no sean propietarios de los vehículos que exploten, con un monto fijo en unidades tributarias, y las rentas de los prácticos autorizados de puertos y canales. También tributan aquí los trabajadores eventuales y discontinuos que no tienen patrón fijo y permanente. Incluye el sueldo patronal, afecto a un impuesto único, siempre que el socio de sociedades de personas, socio gestor de sociedades en comandita o el empresario individual trabaje efectiva y permanentemente en el negocio o empresa, hasta por el monto que hubiera estado afecto a cotizaciones previsionales obligatorias, con un límite de 60 unidades de fomento.

Ingresos provenientes del ejercicio de las profesiones liberales o de cualquiera otra profesión u ocupación lucrativa no comprendida en la primera categoría ni en el número anterior, incluyéndose los obtenidos por los auxiliares de la administración de justicia, los obtenidos por los corredores que sean personas naturales y cuyas rentas provengan exclusivamente de su trabajo o actuación personal sin que empleen capital, y los obtenidos por sociedades de profesionales que presten exclusivamente servicios o asesorías profesionales. Se excluyen las rentas de sociedades de profesionales que exploten establecimientos tales como clínicas, maternidades, laboratorios u otros análogos, ni de las que desarrollen actividades clasificadas en el artículo 20.

En una primera gran división, el sistema distingue entre rentas del trabajo y rentas del capital. Aquéllos que viven de su propio trabajo, apoyado por un pequeño capital, con lo que en teoría obtienen una renta mixta, están incluidos en la 1ª categoría que grava las rentas del capital. El criterio de distinción al interior de este gran grupo es el tamaño del negocio, unido a su forma más precaria, lo que hace suponer que son personas con menores ingresos y por lo tanto con un tratamiento tributario diferente en que los grandes tributan sobre los resultados consignados en su contabilidad, en cambio los pequeños tributan sobre una renta presunta. Este grupo de pequeños contribuyentes, cuyo tamaño está limitado en términos del monto de capital que emplean y del personal que trabaja para ellos, sin duda formaría parte de la economía

informal según su definición internacional. Tal como están definidos, ellos no están en una relación salarial, pero sí puede haber relaciones de dependencia económica con sus proveedores o clientes. A su vez, ellos pueden emplear o no pequeños montos de capital y contar o no con empleados asalariados o familiares trabajando en su negocio.

También se hace un tratamiento especial, ya sea por razones administrativas o históricas, a algunos sectores que pueden eximirse de la obligación de tributar según contabilidad. En este caso se encuentran las rentas derivadas de la propiedad y la explotación agrícolas, del transporte terrestre y de la actividad minera. Se distinguen además las rentas de un grupo de actividades, constituidas en empresas, pero organizadas alrededor de un conocimiento profesional, de la salud y de la enseñanza, del comercio y del esparcimiento.

En la segunda categoría, que corresponde a las rentas provenientes exclusivamente del trabajo, se diferencia a los contribuyentes dependientes de los independientes. Dentro del grupo de asalariados se incluyen, en primer lugar, las diversas formas de pago habituales en la relación de asalariado y se amplía con las rentas de algunas ocupaciones no profesionales pero con algún grado de calificación cuya forma de trabajo podría estar en el borde entre la dependencia y la independencia. Entre los independientes con rentas del trabajo se incluyen los ingresos provenientes de profesiones liberales o de cualquier otra “profesión u ocupación lucrativa” y se entiende por tal “la actividad ejercida en forma independiente por personas naturales y en la cual predomine el trabajo personal basado en el conocimiento de una ciencia, arte, oficio o técnica por sobre el empleo de maquinarias, herramientas, equipos u otros bienes de capital.” Este grupo de trabajadores, que se considera independiente de vínculos de subordinación y del empleo de capital, aunque de hecho utilice implementos de trabajo y tenga gastos asociados a su desempeño liberal, no parece estar en una relación de trabajo con sus clientes y el mercado muy distinta de los pequeños contribuyentes de la primera categoría, generando también un ingreso mixto con un alto componente de trabajo. El criterio de diferenciación entre ambos es casi exclusivamente el nivel de profesionalización y la importancia de su expertise personal.

3. Legislación laboral

La protección del trabajador dependiente se regula en Chile mediante la normativa legal laboral que determina a quiénes, en qué circunstancias y sobre qué materias

proteger estableciendo deberes y derechos. Además del área de los derechos laborales, también se regula el área de los deberes y derechos sociales previsionales y de salud, para los cuales hay normas de obligatoriedad aplicadas a determinados trabajadores y opcionalidad en el caso de otros.

En el Código del Trabajo⁴⁶ se revisaron las disposiciones que definen a los distintos tipos de trabajadores y las particularidades de algunos grupos. El Código *“regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores”* excluyendo a los funcionarios de la Administración del Estado, Congreso Nacional y Poder Judicial, y a los trabajadores de empresas del Estado. Reconoce implícitamente la diferencia entre una relación asalariada que se rige por la lógica del mercado y otra que se rige por la lógica del servicio público.

Se definen tres categorías: el empleador, el trabajador y el trabajador independiente. El empleador es *“la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”* y el trabajador es *“toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.”* Entiende como trabajador independiente a *“aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia”*.

Las relaciones se regulan median el contrato de trabajo, convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

El Código define los siguientes casos especiales en que no se aplica la presunción de contrato de trabajo, por lo que no habría relación de trabajo asalariado si no se prueba lo contrario:

- servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquéllos que se efectúan discontinua y esporádicamente a domicilio,
- servicios que preste un alumno o egresado de educación superior o técnica para dar cumplimiento al requisito de práctica profesional,

⁴⁶ DFL N°1. Texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Enero de 1994. Edición 2000. Genova Ltda. Editorial Textos Jurídicos.

· servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia ni dirección inmediata del que los contrata, hasta la reciente reforma al Código del Trabajo, por la ley N°19.759, publicada el 5 de octubre de 2001.

Libera al empleador de obligaciones generales con los alumnos en práctica y considera como independientes por cuenta propia a los que sirven a una multiplicidad de clientes directamente. Este último tipo de trabajadores puede estar integrado en redes de trabajo, de promoción o de distribución, de manera que su aparente independencia no sea tal. El trabajo a domicilio también queda fuera de la clasificación de asalariado.

En los siguientes casos se aplican contratos de trabajo especiales:

- De aprendizaje
- De trabajadores agrícolas, y normas especiales para los trabajadores agrícolas de temporada
- De los trabajadores embarcados o gente de mar
- De los trabajadores portuarios eventuales
- De trabajadores de casa particular (Servicio doméstico)

El primero regula el contrato de aprendizaje, que no es reconocido como relación laboral típica en el Código. El aprendiz en práctica tiene menos derechos que un trabajador asalariado, por un tiempo limitado, con determinadas obligaciones de parte del empleador y puede llevarse a cabo en cualquier tipo de actividad. En los siguientes cuatro casos se trata de relaciones asalariadas en las cuales la continuidad y el lugar de trabajo son diferentes de las condiciones más generales y donde los imprevistos pueden ocasionar problemas diferentes. La ley trata de prever los problemas y reducir los riesgos para el trabajador y para la continuidad de la actividad, afectando a la jornada de trabajo, los turnos, el descanso semanal, obligaciones especiales de alimentación y vivienda, duración de los convenios, situaciones especiales en caso de enfermedad, disposiciones sobre remuneración mínima. En el Código no hay mención a la relación de trabajo llamada “ayuda familiar”.

En relación con la jornada de trabajo hay disposiciones especiales para los siguientes casos:

- trabajadores que presten servicios a distintos empleadores
- gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y to-

-
- dos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata
 - los contratados para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos
 - agentes comisionistas y de seguros
 - vendedores viajantes, cobradores y similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento
 - trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras dependientes de comercio
 - personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros y de carga, de ferrocarriles
 - personas que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia
 - personal de hoteles, restaurantes y clubes, en empresas de telégrafos, teléfono, telex, luz, agua, teatro y actividades análogas

Las disposiciones de protección a la maternidad “afectan a todas las trabajadoras que dependen de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio, y en general, a todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional.”

Para los trabajadores de contratistas y subcontratistas se establecen las siguientes disposiciones:

- Respecto a seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el dueño de la obra, empresa o faena es subsidiaria mente responsable por las obligaciones de los contratistas y sus subcontratistas.
- Respecto a obligaciones laborales y previsionales de los contratistas y subcontratistas, el dueño de la obra, empresa o faena tendrá derecho a ser informado.

BIBLIOGRAFÍA

Australian Bureau of Statistics. *Survey of Employment Arrangements and Superannuation (SEAS) 2000.* Cuestionario proporcionado por Kate Wright y Heather Crawford.

Australian Bureau of Statistics. *Forms of Employment.* August 1998. Información proporcionada por Kate Wright y Heather Crawford.

Benería, Lourdes. *El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado.* Revista Internacional del Trabajo, vol. 118. (1999), Número 3. Organización Internacional del Trabajo.

Carleial, Liana. *Crise do assalaramento, sociedades salariais, novas formas de trabalho: os anos noventa em questao. Brasil.* III Congreso de Sociología del Trabajo. 2000

Carnoy Martin, Castells Manuel y Benner Chris. *Mercados laborales y formas de empleo en la era de la flexibilidad. Estudio monográfico de Silicon Valley.* Revista Internacional del Trabajo. Vol 116, Nº 1. 1997.

Castel, Robert. *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado.* Editorial Paidós. Buenos Aires 1997.

Castells, Manuel. *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol.1, La sociedad red.* Alianza Editorial, Madrid 1996.

Cohany, Sharon R. *Workers in alternative employment arrangements: a second look.* Monthly Labor Review, November 1998

Comisión de las Comunidades Europeas, Fondo Monetario Internacional, Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, Naciones Unidas y Banco Mundial. *Sistema de Cuentas Nacionales 1993.* Bruselas/Luxemburgo, Nueva York, París, Washington D.C., 1993.

Córdoba, Efrén. *Del empleo total al trabajo atípico: ¿hacia un viraje de las relaciones laborales?* Revista Internacional del Trabajo, vol. 105, número 4, Octubre-Diciembre de 1986.

Davies, Paul L. *El empleo y el autoempleo. El punto de vista de la ley común.* VI Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Varsovia, 13-17 septiembre 1999.

Echeverría, Magdalena; Solís, Valeria; Uribe-Echevarría, Verónica. *El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas.* Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación N° 7. Santiago, 1998.

Echeverría Magdalena. *Relaciones triangulares de trabajo. Un estudio sociológico sobre flexibilización en el empleo.* Memoria para optar al título de socióloga. Universidad de Chile. Santiago, 1999.

Espinosa, Malva y Damianovic, Ninaska. ENCLA 99. *Encuesta Laboral. Informe de resultados.* Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Santiago, 2000

Féres, María Ester; Henríquez, Helia y Ugarte, José Luis. *Protección de los trabajadores. Estudio nacional de Chile.* Agosto 1999.

Ferrán, Lourdes. *Note on Concepts and Clasifications to Improve Statistics on Home-Based Workers.* WIEGO:

Giarini, Orio y Liedtke, Patrick M. *El dilema del empleo. El futuro del trabajo.* Informe al Club de Roma. 1998.

Goldin, Adrián O. y Feldman, Silvio. *Protección de los trabajadores.* Informe argentino. Agosto 1999.

Gorz, André. *Misères du présent Richesse du possible.* Débats, Galilée. 1997, Paris

Grip, A. de, J-Hoevenberg y E. Willems. *Empleo atípico en la Unión Europea.* Revista Internacional del Trabajo. Vol 116, N° 1. 1997.

Grubb, David. *Dependent Employees and Wage and Salary Earners.* Report submitted by the Organization for Economic Cooperation and Development to the Third Joint ECE/ILO Meeting on Labour Force Statistics. February 1991.

Grzetich, Antonio y Fernández, Hugo. *Situaciones de trabajo y protección de los trabajadores. Estudio nacional uruguayo.*

Henríquez, Helia; Riquelme, Verónica; Gálvez, Thelma; Selamé, Teresita. *Trabajadores a control remoto. El trabajo a domicilio en Chile.* Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación N° 9. Santiago, 1999.

Hernández Alvarez, Oscar y Ritcher Jacqueline. *Protección de los trabajadores en Venezuela*

Hipple, Steven. *Contingent work: results of a second survey.* Monthly Labor Review, November 1998

ILO Bureau of Statistics. (Drafted by Hoffmann, Eivind). *The revision of the international classification of status in employment.* STAT Working Papers. N° 91-1. December 1990.

ILO Meeting of Experts on Labour Statistics. *Report II. Revision of the international classification of status in employment.* Geneva, 28 January – 6 February 1992.

Katz, Claudio. *La teoría del control patronal: balance de una discusión.* Ponencia III Congreso de Sociología del Trabajo. 2000.

Méda, Dominique. *Le travail. Une valeur en voie de disparition.* 1995. Aubier. Paris.

Mitter, Swasti. *Innovations in work organisation at enterprise level, changes in technology and women's employment.* Report prepared for Interdepartmental Project on Equality for Women in Employment, ILO. October 1993. Report N° 14.

Montero, Cecilia. *Estrategias de flexibilidad laboral en la empresa chilena: estudio de casos.* En Colección Estudios CIEPLAN 43. Septiembre 1996.

Naciones Unidas. *Guide for the Collection of Economic Characteristics on Population and Housing Censuses.* N.Y. 1997. Borrador de trabajo para reunión de expertos, no publicado.

OIT. *Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo. (CISE).* Consultada en www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/res/icse.htm

OIT. *Informe de la decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.* Octubre de 1998.

OIT. TUIS/1999. *Los sindicatos y el sector informal: en pos de una estrategia global.* Documento de información. Coloquio internacional sobre los sindicatos y el sector no estructurado. Ginebra, 18-22 de octubre de 1999

Palomino, Héctor. *Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales.* Congreso de ALAST. Mayo 2000. Buenos Aires.

Palomino, Hector y Díaz Aloy Viridiana. *Sobre las fronteras jurídicas y sociales del trabajo asalariado en argentina. Análisis de una selección de fallos de la jurisprudencia laboral entre 1993-1997.* Versión preliminar, Julio 1999.

Pérez Sáinz, Juan Pablo. Globalización, informalidad y pobreza en América Central. En: *Informalidad y exclusión social.* Jorge Carpio, Emilio Klein e Irene Novacovsky, compiladores. Buenos Aires, 2000. Fondo de Cultura Económica, OIT, SIEMPRO.

Polivka, Anne E and Nardone, Thomas. “*On the definition of “contingent work.”*” *Monthly Labor Review*, December 1989.

Polivka, Anne E. *Contingent and alternative work arrangements, defined.* *Monthly Labor Review*, October 1996

Portes, Alejandro. *La economía informal y sus paradojas.* En: *Informalidad y exclusión social.* Jorge Carpio, Emilio Klein e Irene Novacovsky, compiladores. Buenos Aires, 2000. Fondo de Cultura Económica, OIT, SIEMPRO.

Rodgers, Gerry y Janine (Comps.) *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental.* Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España. Colección Informes. Serie Empleo, Núm. 26. 1992. Original: “*Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe.*” 1989, OIT. (Instituto Internacional de Estudios Laborales).

Reynoso Castillo, Carlos. *Situación de trabajo y protección de los trabajadores. Estudio del caso de México.*

Ruiz Santos, Candelaria y Ruiz Mercader, Josefa. *La organización flexible y el diseño de sus puestos.* Universidad de Murcia. Departamento de Economía de la Empresa. (Internet)

Siqueira Neto, José Francisco. *Informe sobre as situações de trabalho e de proteção dos trabalhadores no Brasil.*

Supervielle, Marcos y Quiñones, Mariela. *La instalación de la flexibilidad en Uruguay.* OIT. América Latina: Reunión informal sobre protección de los trabajadores. Santiago, 4-6 de octubre de 1999

Supiot, Alain. *Trabajo asalariado y trabajo independiente.* Informe para el VI Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Varsovia, 13-17 septiembre 1999.

Tilly, Chris. *Reasons for the continuing growth of part-time employment.* Montly Labor Review, Washington, vol. 112, número 23. 1991.

Tokman, Víctor E. *El sector informal posreforma económica.* En: Informalidad y exclusión social. Jorge Carpio, Emilio Klein e Irene Novacovsky, compiladores. Buenos Aires, 2000. Fondo de Cultura Económica, OIT, SIEMPRO.

Trabuchi, Clyde C. de y Pok, Cynthia. *Argentina. Encuesta permanente de hogares: desarrollo actual y perspectivas.* Seminario Internacional sobre Medición del Empleo. 5,6 y 7 de diciembre 1995, Buenos Aires.

Verhage, C.G. and Leunis, W.P. *Classification of Status in Employment – A proposal.* Report by the Netherlands Central Bureau of Statistics to the Third Joint ECE/ILO Meeting on Labour Force Statistics. February 1991.

Villavicencio, Alfredo y Vieira, Marta. *La protección de los trabajadores en el Perú*

CUADERNOS DE INVESTIGACION



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS