

Hacia una Escala de Precariedad Laboral para Trabajadores por Cuenta Propia¹

Fernando Baeza^{2 a b}, Nicolás Ratto^c, Francisca González^{a d} y Alejandra Vives^{a e}

Introducción

Chile, a pesar de estar clasificado dentro de los países de altos ingresos por el Banco Mundial y formar parte de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo - OCDE desde hace una década, presenta un mercado laboral que comparte características con economías aún en desarrollo, con altos niveles de informalidad y creciente subempleo (OCDE, 2015; OIT, 2018b). A modo más general, el mercado laboral chileno ha sido caracterizado por su extendida precariedad, con insuficiencias en la protección social, los niveles de ingresos y de estabilidad de los contratos, aspectos que a nivel individual tienen un efecto nocivo para la salud (Ministerio de Salud, 2011; Vives *et al.*, 2017). Además de la precariedad laboral en trabajos asalariados, Chile tiene una elevada proporción de trabajadores independientes, en su mayoría trabajadores por cuenta propia, que constituyen uno de cada cinco ocupados según datos nacionales (Encuesta Nacional de Empleo), proporción que duplica a la observada en las economías de ingresos altos (OIT, 2020).

El estudio conjunto de la precariedad laboral y el trabajo independiente o por cuenta propia, sin embargo, es escaso. Lo que suele observarse cuando se analiza la precariedad, es la realidad del trabajo asalariado, y en particular, el debilitamiento de la relación salarial (Ruiz-Tagle & Sehnbruch, 2015; Vives *et al.*, 2017), siguiendo las líneas de investigación de los países donde la asalarización se encuentra mucho más extendida que en América Latina. Por otra parte, frecuentemente se ha asimilado la precariedad de los trabajadores independientes con la informalidad (Temkin, 2009), categoría esta última que, si bien puede describir la realidad de buena parte de los independientes, es imprecisa porque no representa exhaustivamente aquello que constituiría la precariedad específica de estos trabajadores (Jiménez, 2013; Wall, 2015).

Dada la extensión del trabajo independiente en Chile y América Latina, y las múltiples formas que este ha adquirido en la actualidad a nivel global (Bögenhold, 2019; De Moortel & Vanroelen, 2017), es claro que un análisis específico de la precariedad laboral en este segmento de la fuerza de trabajo se hace necesario. Sin embargo, actualmente no se cuenta con instrumentos ni datos apropiados para su medición, ya que los marcos conceptuales desarrollados para el estudio de la precariedad -en los asalariados- son teórica y operacionalmente inadecuados para el estudio de los independientes. En efecto, los estudios realizados tanto en Chile (Gálvez, 2001, 2003; Jiménez, 2013) como en Europa y Norteamérica (Glavin *et al.*, 2019; Kovesi & Kern, 2018; Oostveen *et al.*, 2013; Pedersini & Coletto, 2009; Vosko, 2009) muestran que la precariedad es un problema relevante en el mundo de los trabajadores independientes, pero que tiene particularidades que obligan a conceptualizar y medir el fenómeno de una forma específica y diferente: por un lado, no hay empleadores, ni amenazas de despido; pero por otro, hay clientes demandantes, la amenaza de la quiebra y, en general, ausencia de seguridad social como la que suele ofrecer el empleo asalariado formal.

Comprender la precariedad laboral específicamente para los trabajadores independientes es relevante al menos por dos razones: por un lado, no podemos entender los efectos del empleo precario sobre los individuos que ocupan estos trabajos sin un adecuado marco conceptual y metodológico, o bien, interpretaríamos erróneamente la realidad de estos (Burchell, 1992). La

¹ Para citar este artículo:

Baeza, F., Ratto, N., González, F. y Vives, A. (2024). Hacia una Escala de Precariedad Laboral para Trabajadores por Cuenta Propia. En Rodríguez-Mena, M., Rojas, M., Pérez, O., Serrano, A., Llanes, L., Capote, T. y Armas, A. (eds.). *Memorias del Simposio Internacional 40 Aniversario del CIPS* [Multimedia]. Ediciones CIPS, ISBN: 978-959-85018-1-6 <http://www.cips.cu/Publicaciones/articulos>

^{2 a} Departamento de Salud Pública, Pontificia Universidad Católica de Chile. Diagonal Paraguay 362, Santiago, Chile. E-mail: fernando.baeza@uc.cl, alejandra.vives@uc.cl, ftgonzal@uc.cl

^b Instituto de Geografía, Pontificia Universidad Católica de Chile. Vicuña Mackenna 4860, Santiago, Chile.

^c Instituto Nacional de Estadísticas. Morandé 801, piso 20, Santiago, Chile. E-mail: narattor@ine.gob.cl

^d Departamento de Matemáticas, Universidad Técnica Federico Santa María, Valparaíso, Chile.

^e Centro de Desarrollo Urbano Sustentable (CEDEUS). Los Navegantes 1963, Santiago, Chile.

segunda razón, es que en ausencia de esta comprensión específica, las políticas públicas diseñadas para enfrentar la precariedad de estos colectivos no serían efectivas al no identificar adecuadamente el problema, su magnitud y sus causas (Temkin, 2009; Wall, 2015).

Este artículo, presenta una propuesta para la medición de la precariedad laboral en los trabajadores independientes que considere la especificidad de esta categoría ocupacional, a partir de la adaptación de la Escala de Precariedad Laboral aplicada en su versión chilena (EPRES-Ch) (Vives *et al.*, 2017), empleando datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo y Salud del año 2009 (ENETS), única realizada hasta la fecha. Dicha encuesta, como esta propuesta, tienen el objetivo adicional de permitir el estudio de la relación entre la precariedad laboral y la salud física y psicológica de las personas. Para la evaluación de la escala propuesta se utilizó la técnica de análisis factorial confirmatorio de ítems, AFI (Wirth & Edwards, 2007). Complementando esta Introducción, se presentan los antecedentes conceptuales sobre el trabajo independiente, la precariedad laboral y una propuesta para su medición, basada en la EPRES-Ch.

El trabajo por cuenta propia

Bajo la categoría de trabajo por cuenta propia conviven grupos diversos que ocupan posiciones de clase “contradictorias”, en tanto el mismo agente es a la vez propietario de los medios de producción y trabajador directo (Poulantzas, 1973; Wright, 1994). Es decir, habría en ellos un componente de clase dual: son a la vez obreros y capitalistas, trabajadores y empresarios, sin ser completamente ni lo uno ni lo otro en la medida que no participan de una relación salarial, ya que la mayor parte del tiempo no venden ni compran fuerza de trabajo, sino que venden directamente los bienes y servicios que producen.

La Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo del año 1993 (CISE-93) retoma en gran medida estas definiciones, complementando que los trabajadores por cuenta propia pueden tener trabajadores de forma esporádica o temporal y pueden contar con la ayuda de trabajadores familiares auxiliares, y que, en cuanto independientes, son quienes “toman las decisiones operacionales que afectan a la empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa” (OIT, 1993) y cargan con el riesgo económico del negocio.

Por otra parte, a partir de la revisión de literatura sobre el trabajo por cuenta propia, es posible identificar a grandes rasgos tres perspectivas teóricas que coinciden con tres grupos de trabajadores diferenciados según las motivaciones para trabajar en forma independiente y los mecanismos a través de los cuales acceden a los mercados en los que participan: por un lado, se encuentra una forma típicamente europea y de los segmentos más educados de la fuerza de trabajo, asociada a un desarrollo auténtico de iniciativas de independencia y emprendimiento, donde se pone en valor la autonomía y la realización personal con el trabajo (Benz & Frey, 2008), incluyendo, pero sin reducirse, al ideal neoclásico del empresario, emprendedor y “amante del riesgo” y con particulares habilidades empresariales (Lucas, 1978; Maloney, 2004; Montes-Rojas, 2010; Temkin, 2009).

En segundo lugar, destaca una forma “adaptativa” o de subsistencia, propia de economías emergentes como las latinoamericanas y de los segmentos de menor escolaridad, donde el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad a la espera de un empleo dependiente protegido, y el trabajo por cuenta propia surge como alternativa al desempleo, asociándose por lo general a una condición de informalidad (Cea *et al.*, 2009; Montes-Rojas, 2010; Temkin, 2009). Esta concepción proviene fundamentalmente de la teoría del mercado de trabajo dual donde las posibilidades de los individuos que terminan como trabajadores por cuenta propia se restringen al sector secundario (Basch & Paredes-Molina, 1996; Doeringer & Piore, 1975; Harris & Todaro, 1970), y la constatación de que gran parte de los independientes ha trabajado anteriormente como asalariado y que la prevalencia de este tipo de trabajo aumenta en períodos de crisis económica, cuando aumenta el desempleo (Cea *et al.*, 2009; Jiménez, 2013; Montes-Rojas, 2010; Temkin, 2009).

Desde hace una década, aproximadamente, una tercera tipología se vuelve más nítida, que podría identificarse como la forma “neoliberal”, por cuanto responde a la regulación flexible de los marcos laborales del trabajo asalariado y la expansión de la llamada economía colaborativa. Son los falsos independientes o *bogus self-employed* (Böheim & Mühlberger, 2009), dependientes periféricos (Gálvez, 2003), contratistas dependientes (OIT, 2018a), y con la aparición de las plataformas, se incluyen en ellos los trabajadores de plataformas o *gig workers* (Friedman, 2014;

Graham *et al.*, 2017; Ravenelle, 2017). Siendo todos ellos diferentes, comparten un origen común en la flexibilización de la producción y el empleo, importantes niveles de dependencia respecto a otras empresas que median el acceso al mercado, y el cargar con parte importante del riesgo económico de esas empresas, pero sin acceder a una autonomía plena en el ejercicio del trabajo.

Estos tres grupos corresponden en rigor a tipos ideales que enfatizan cada uno de ellos rasgos que son comunes al conjunto de los trabajadores por cuenta propia. Para el caso chileno, por ejemplo, Jiménez (2013) destaca que la autonomía -como aquella que permite el control del tiempo propio- no es necesariamente sinónimo de emprendimiento, sino un rasgo común entre estos trabajadores. Asimismo, muchos de estos individuos entraron a la independencia a partir del desempleo y la ausencia de oportunidades como asalariados tradicionales, a partir de lo cual desarrollaron “emprendimientos”, o bien se emplearon como “dependientes periféricos”.

La precariedad laboral

La precariedad laboral ha sido definida como la fragilización de la relación salarial a partir de la flexibilidad laboral que refleja (o intensifica) la asimetría en las relaciones de poder que definen las relaciones laborales (Amable, 2004; Cano, 1998; 2004). Representa una situación de vulnerabilidad de la continuidad y control del empleo y la profesión que reduce la capacidad y autonomía de los trabajadores (Cano, 1998). El trabajo precario le impide al sujeto trabajador satisfacer todas sus necesidades materiales, trabajar sin riesgos psicosociales o de sufrir accidentes, a la vez que le imposibilita tener certezas y protección social en caso de enfermedad y/o jubilación (Benach *et al.*, 2014a; Blanco y Julián, 2019; Castel, 2010). Las formas precarias del empleo implican una degradación de las condiciones de trabajo durante la vida laboral, las que se experimentan como un “sentimiento de pérdida”, una constante amenaza de despido, y una inserción intermitente en el mercado de trabajo (Bayón, 2006; Guadarrama *et al.*, 2012; Paugam & Zhou, 2007). Normalmente, son los individuos que cuentan con menos recursos y cualificaciones los que acceden a los empleos más precarios, insertándose en una espiral de precariedad y exclusión social que en el contexto neoliberal se vuelven un rasgo constitutivo de las sociedades (Bayón, 2006; Castel, 1997; Gallie & Paugam, 2000).

En el espacio intersubjetivo de la vida cotidiana en el trabajo y en las relaciones sociales que en ese espacio se generan, la precariedad se sitúa como dimensión psicosocial (Amable, 2004; Dejours, 2006), y entre otras cosas, *bloquea* los efectos positivos del empleo y genera efectos dañinos sobre la salud (Benach *et al.*, 2014a; Neffa, 2015). Precisamente con relación a la salud y la calidad de vida de los trabajadores, se ha encontrado evidencia contundente respecto al carácter nocivo de la precariedad en desenlaces tan variados como depresión, enfermedades cardiovasculares, dolores musculoesqueléticos, y lesiones por accidentes del trabajo, entre otros (Benach *et al.*, 2014b; Vives *et al.*, 2019).

En base a estas ideas y evidencia, y la necesidad de contar con un instrumento para la investigación en salud, Amable y cols., desarrollaron en España un instrumento para medir multidimensionalmente la precariedad laboral: la Escala de Precariedad Laboral del Salariado (EPRES) (Amable, 2006). La escala se compone de seis dimensiones: temporalidad del contrato (inestabilidad del empleo), insuficiencia de ingresos, insuficiente cobertura de derechos y seguridad social, incapacidad para ejercer derechos laborales, desempoderamiento o individualización de la negociación de las condiciones de empleo y trabajo, y vulnerabilidad o indefensión al trato abusivo en el espacio laboral. Más allá de su enfoque en el estudio de la relación entre precariedad y salud, la perspectiva multidimensional de la EPRES³ la transforma en un instrumento potente para analizar y monitorear la situación de los trabajadores a nivel individual, y de las características del mercado de trabajo a nivel general. Sin embargo, la utilidad y generalidad de la EPRES se relativiza al considerar la precariedad laboral como un fenómeno transclasista, que fluye por todo el mercado de trabajo (Blanco y Julián, 2019), y que se expresa de forma diferente y específica en los empleos no asalariados.

³ La EPRES ha sido validada en España, en Cataluña y en Centroamérica en encuestas de gran tamaño, así como en otras regiones en estudios más acotados. Con algunas adaptaciones a la realidad chilena y modificaciones de su original en base a la experiencia española (Vives *et al.*, 2017), la EPRES-Ch fue incluida en la ENETS 2009-2010 con sus 6 dimensiones y 22 ítems.

Una propuesta para medir precariedad laboral en el trabajo por cuenta propia

Como ya se ha señalado, analíticamente los trabajadores independientes presentan al mismo tiempo características de los asalariados y de los empleadores (Wright, 1994). Compartirían con los asalariados, entonces, las fuentes de la precariedad capturadas en aquellas dimensiones de la Escala de Precariedad Laboral que no implican necesariamente una relación salarial: temporalidad o inestabilidad del empleo, ingresos insuficientes, derechos y seguridad social limitados y capacidad limitada para el ejercicio de los derechos laborales. Pero, por otra parte, los trabajadores por cuenta propia se ven expuestos en su calidad de poseedores de los medios de producción a otras fuentes de la precariedad que, grosso modo, pueden distinguirse en dos grupos: la eventual falta de independencia para controlar el proceso productivo, que es controlado por otro -exógeno- o por el ritmo del propio negocio -endógeno-, y la carencia de protección frente a los riesgos que por definición los dueños del capital asumen (Vives *et al.*, 2020).

Respecto a la falta de independencia dado el control exógeno del proceso productivo, Gálvez (2001) propone el concepto de “dependiente periférico” para identificar a los trabajadores que son jurídicamente independientes (no contratados como asalariados), pero en los hechos están sometidos a relaciones de dependencia más o menos evidentes respecto a otra entidad, y no concurren libremente al mercado de bienes/servicios que producen, sino que lo hacen a través de un tercero que compra toda o gran parte de la producción y/o que puede normar las formas de producción (jornada, precios, procesos, etc.). En Europa, estos trabajadores “económicamente dependientes” muestran peores condiciones de acceso a la seguridad social, menores ingresos y mayor inseguridad laboral que los empleadores y otros trabajadores por cuenta propia (Oostveen *et al.*, 2013). El control exógeno constituiría precariedad por cuanto estos trabajadores reconocerían en la independencia y autonomía la cara positiva del trabajo por cuenta propia (Benz & Frey, 2008), y en el control externo, lo opuesto (Jiménez, 2013), asociando la falta de independencia a insatisfacción con el trabajo (Böheim & Mühlberger, 2009).

Pero la falta de independencia en el control del proceso productivo también puede ser endógena, originándose en el propio proceso productivo. En efecto, los ritmos de la producción y comercialización de bienes y servicios pueden impedir una reproducción saludable de los ritmos biológicos y sociales del trabajador, obligándolo a intensidades de trabajo indeseables o incompatibles con la vida familiar, y cuyos efectos sobre la salud ya han sido demostrados entre los trabajadores asalariados (Artazcoz *et al.*, 2007; Mcnamara *et al.*, 2011). En el caso de los independientes, al ser el propio trabajador el responsable del éxito de la empresa y quien carga el riesgo económico del negocio, todos los aspectos del proceso productivo y comercial quedan a cargo de un solo individuo, lo que fácilmente puede traducirse en una incapacidad de regular las horas de trabajo y separarlas del tiempo de descanso. Así, por ejemplo, entre los trabajadores por cuenta propia se han observado mayores dificultades para conciliar la vida familiar con el trabajo (Binder & Coad, 2013; Blanchflower, 2004; Parasuraman & Simmers, 2001). El rasgo más saliente de la falta de control sobre el proceso productivo sería la excesiva extensión de la jornada de trabajo, lo que Blanco y Julián (2019) han denominado “cronopiedad”, y que se expresaría tanto en una alta cantidad de horas de trabajo semanales, como también en el trabajo en días socialmente destinados al descanso, como son sábados y domingos o el descanso anual (vacaciones).

El riesgo económico, por su parte, es un elemento constitutivo de la independencia, tal como señala la definición operacional de la CISE-93. Administrar el riesgo implica tomar todas las acciones necesarias para salvaguardar los bienes de la empresa ante posibles pérdidas derivadas de la actividad (Verbano & Venturini, 2013), y en este sentido, no es el riesgo lo que definiría la situación de precariedad, sino la falta de protección frente al mismo. También en este caso hay dos dimensiones: (1) la ausencia de protección frente al riesgo de carácter dinámico, referido a la posibilidad de tener pérdidas económicas como consecuencia de la incertidumbre asociada a la adopción de ciertas acciones, y (2) la ausencia de protección frente al riesgo de carácter estático, referido al riesgo indeterminado, sin posibilidad de obtener ganancia, asociado a los accidentes que afectan los recursos de la empresa (Verbano & Venturini, 2013). Ambas fuentes de riesgo suponen que el trabajador independiente debería poder adoptar medidas de protección tendientes tanto a separar los efectos negativos que el riesgo dinámico puede suponer para su reproducción, producto ya sea de la variabilidad de las ventas o la quiebra del negocio, como a asegurar al negocio frente a las eventualidades del riesgo estático.

Se proponen las siguientes definiciones para las dimensiones específicas de la precariedad para los trabajadores por cuenta propia:

- El *control exógeno* de las condiciones de trabajo: derivado de la inconsistencia entre la independencia jurídica y la heteronorma de hecho producto de un alto grado de encadenamiento hacia adelante (clientes) y hacia atrás (proveedores) en la que podría encontrarse el trabajador. En el extremo, la independencia puede ser sólo jurídica cuando el trabajador tiene una relación de exclusividad y su actividad se encuentra normada tanto como la de un trabajador dependiente de la empresa cliente, pero sin acceder a los beneficios del empleo asalariado.
- El *control endógeno* de las condiciones de trabajo: como consecuencia del dominio que el proceso productivo propio del negocio ejerce sobre el trabajador independiente, y que se manifiesta en la extensión e intensidad de la jornada de trabajo. Como ideal, se esperaría que el ritmo y el tiempo de trabajo sea similar al tiempo social y que legalmente se ha establecido como norma para los asalariados clásicos.
- Desprotección frente al *riesgo dinámico*: traería como consecuencia la inestabilidad en los ingresos del trabajador y su hogar producto del flujo variable de trabajo y/o ingresos, por un lado, y de la no separación de los ingresos de la empresa y del hogar mediante, por ejemplo, la formalización del negocio, por otro.
- Desprotección frente al *riesgo estático*: se manifestaría en la falta de aseguramiento económico frente a accidentes u otras eventualidades que afecten al capital invertido por la empresa (instalaciones, maquinaria, herramientas, insumos, etc.).

De estas definiciones es posible derivar indicadores medibles de la precariedad específica de los TPCP. Cabe recordar que la propuesta incluye las cuatro dimensiones presentes en la EPRES-Ch y que son comunes a los asalariados y que están disponibles en la ENETS. Sin embargo, no se encuentran indicadores para construir todas las dimensiones específicas propuestas para el trabajo por cuenta propia. Específicamente, no existen datos relativos a la protección frente al riesgo económico dinámico ni estático (por ejemplo, variables como la formalización tributaria, separación de los ingresos de la empresa y del hogar, o la contratación de seguros frente a accidentes que afecten el capital)⁴. En cambio, sí se encuentran preguntas que se acercarán a la medición del grado de encadenamiento y normatividad del trabajo como indicador del control exógeno, y también preguntas sobre la extensión de la jornada de trabajo que darían cuenta del control endógeno. Las preguntas propuestas para medir cada dimensión se presentan a continuación.

Métodos

La ENETS fue realizada por el Ministerio de Salud de Chile en conjunto con la Dirección del Trabajo y el Instituto de Seguridad Laboral entre los meses de septiembre de 2009 y octubre de 2010 y corresponde a una encuesta transversal representativa a nivel nacional, urbano y rural, y de cada una de las 15 regiones existentes al año 2009, de la población de 15 años o más que tuvo algún trabajo remunerado durante los 12 meses anteriores al empadronamiento. A pesar de haber pasado más de una década, esta es la única encuesta representativa a nivel nacional que incluye la EPRES-Ch, además de variables ocupacionales, sociodemográficas y de salud suficientes para analizar la precariedad laboral y salud de los TPCP.

La base de la ENETS 2009-2010 (MINSAL, 2016) está compuesta por 9.503 casos, los que representan a casi 7,4 millones de trabajadores. De entre los trabajadores ocupados (8.356) se seleccionaron a los que calificaron como trabajadores por cuenta propia y pequeños empleadores de hasta 5 trabajadores no permanentes⁵, los cuales sólo pueden corresponder a familiares, trabajadores no remunerados o socios. Con esta selección se obtuvo un total de 2.115 casos (que corresponden a un universo estimado de 1,54 millones de trabajadores): 1.639 trabajadores por cuenta propia sin empleados y 476 con empleados no permanentes.

Para el análisis, se utilizaron 22 variables agrupadas en 6 dimensiones: 15 ítems correspondientes a las cuatro dimensiones comunes de la precariedad entre asalariados y trabajadores por cuenta propia contenidas en la EPRES-Ch, y 7 ítems de las dos dimensiones propuestas para la

⁴ Un mejor instrumento para medir estas dimensiones específicas puede ser la Encuesta de Microemprendimiento, que se enfoca en trabajadores por cuenta propia y pequeños empleadores, e incluye preguntas sobre la formalización del negocio, la separación de los ingresos, el aseguramiento del capital frente a pérdidas, asignación de un sueldo para el emprendedor, entre otras.

⁵ Se incluye a este tipo de empleadores de hasta 5 trabajadores siguiendo la recomendación de Thelma Gálvez (Gálvez, 2003, p. 188), mientras que la limitación respecto a que estos sean no permanentes ha sido inspirada por la definición de la CISE-93 (OIT, 1993).

medición del control exógeno y endógeno del proceso productivo, únicas dimensiones para las cuales se identificaron preguntas pertinentes en la ENETS.

En un primer momento se realizó un análisis descriptivo de las variables incluidas en el modelo, y posteriormente, para determinar el ajuste del modelo de factores propuesto, se realizó un análisis factorial confirmatorio en su modalidad análisis factorial de ítems (AFI), que revela la estructura multidimensional de un constructo complejo y latente, como la precariedad laboral. El AFI es útil para variables categóricas como las empleadas, incluso con distribuciones altamente asimétricas (Rdz-Navarro y Asún, 2016). Se utilizó el WLSMV (weighted least square mean and variance) como estimador de las correlaciones, apropiado para datos categóricos y muestras relativamente grandes ($n \geq 1000$) (Lloret-Segura *et al.*, 2014). Finalmente, a partir de los resultados del AFI se evaluó la fiabilidad (varianza común de los ítems del factor) de las dimensiones teóricas a través del alfa para datos categóricos ordenados (Elosua & Zumbo, 2008). Para la preparación de los datos y el análisis descriptivo se utilizó el software R 3.6.3 (R Core Team, 2020), y para el análisis factorial Mplus 7.4 (Muthén & Muthén, 2015). Los datos y el código utilizados están disponibles en el repositorio de GitHub del proyecto (https://github.com/nicolasrattor/Escala_precariedad_independientes).

Resultados

La

Tabla 1 presenta algunas características demográficas y ocupacionales de la muestra de trabajadores por cuenta propia del estudio. Como se observa, la mayor parte son hombres, casi la mitad tiene entre 45 y 64 años y sólo un 15,7% alcanzó la educación superior (técnica o universitaria). En comparación con el resto de los ocupados, son en mayor medida hombres, de edades más avanzadas y menos educados.

En cuanto a la ocupación, los trabajadores independientes suelen emplearse como trabajadores de servicios y vendedores de comercio, oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, trabajadores no calificados, y como agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros. Participan principalmente en los sectores del comercio, restaurantes y hoteles, seguidos de los servicios comunales y sociales, la agricultura y la construcción. Proporcionalmente, los trabajadores por cuenta propia (TPCP) de la muestra se dedican a todas estas ocupaciones y sectores económicos en mayor medida que el resto de los ocupados, excepto por los trabajos no calificados y los servicios comunales y sociales. Destaca particularmente la concentración de los TPCP en ocupaciones como oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, y en el sector comercio, duplicando en estas categorías a lo observado en el resto de los ocupados.

Respecto a las cuatro dimensiones de la EPRES-Ch aplicables al TPCP (temporalidad, ingresos, derechos y ejercicio de derechos), en la dimensión temporalidad se excluyó el ítem ‘duración del contrato de trabajo’, ya que su naturaleza supone una relación contractual, y se agregaron en cambio dos preguntas: una -T2- sobre la percepción de estabilidad en el empleo (“En su actual trabajo, Ud. siente su relación de empleo como”), y otra -T3- sobre el carácter temporal o permanente del trabajo (“Su trabajo es de tipo”). En la dimensión derechos, se excluyó el ítem relativo al seguro contra accidentes y enfermedades del trabajo, ya que no fue aplicado a los empleadores que fueron incluidos en la muestra. A cambio se incluyó un tercer ítem en esta dimensión que refiere a la afiliación y cotización en algún sistema de salud (“¿A qué sistema previsional de salud pertenece Ud., ya sea como cotizante o carga?”). La legislación chilena (Ley 16.744) establece que los trabajadores independientes pueden acceder al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales cotizando voluntariamente, para lo cual deben acreditar su condición de también cotizantes en sistemas de ahorro previsional (AFP) y de salud (FONASA o ISAPRE), quedando así el acceso al seguro contra accidentes y enfermedades condicionado a la cotización en los otros sistemas de seguridad.

Tabla 1.

Características demográficas y ocupacionales de los trabajadores por cuenta propia (TPCP) y del resto de los ocupados

Variable	TPCP	Resto ocupados
Género		
Hombre	64,0	61,2
Mujer	36,0	38,8
Grupo etario		
15-24 años	2,8	13,5
25-44 años	36,7	46,7
45-64 años	49,4	36,8
65 o más años	11,1	3,0
Nivel educacional		
Básica o menos	42,5	21,1
Media	41,8	51,1
Técnica	8,9	13,0
Universitaria	6,8	14,8
Perfil de la ocupación (CIUO-88 a un dígito)		
Fuerzas armadas	0,0	0,5
Gerentes y directivos de empresas	3,5	1,9
Profesionales, científicos e intelectuales	3,1	7,9
Técnicos profesionales de nivel medio	5,3	10,5
Empleados de oficina	0,4	10,6
Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado	29,1	17,3
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	12,3	4,7
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	24,6	12,7
Operadores de instalaciones y máquinas montadores	6,3	9,8
Trabajadores no calificados	15,4	24,1
Actividad económica de la empresa donde trabaja (9 grupos CIU)		
Agricultura, caza, silvicultura	13,2	12,3
Explotación de minas y canteras	0,5	2,7
Industrias manufactureras	9,0	10,8
Electricidad, Agua y Gas	0,3	1,0
Construcción	12,1	8,7
Comercio, restaurantes y hoteles	38,6	19,0
Transporte y comunicaciones	7,9	7,3
Establecimientos financieros	0,6	1,6
Servicios comunales sociales	17,9	29,0
Servicio doméstico	0,0	7,5
Ingresos mensuales del trabajo (equivalencia US\$ según valor dólar promedio 09/2009-10/2010)		
Menos de \$137.000 (US\$265)	14,8	4,7
Entre \$137.000 (US\$265) y \$180.000 (US\$345)	36,9	34,1
Entre \$180.000 (US\$345) y \$350.000 (US\$675)	31,5	37,1
Entre \$350.000 (US\$675) y \$650.000 (US\$1.250)	11,9	16,4
Más de \$650.000 (US\$1.250)	4,9	7,7

Fuente: Elaboración propia, a partir de la ENETS 2009-2010 (MINSAL, 2016).

Dentro de las dimensiones específicas, para control exógeno se incluyeron 4 variables. Dos permiten identificar a quienes son, en realidad, dependientes periféricos, a partir de las relaciones que establecen con clientes y proveedores, siguiendo las recomendaciones de Gálvez (2001). En particular, se evalúa el número de clientes (CEX1) y proveedores (CEX2) del TPCP: se considera más precaria la situación de quienes tienen un único cliente o proveedor, ya que la dependencia más o menos exclusiva de clientes o proveedores sería indicativo de una situación estructural que podría derivar en la pérdida de control sobre el proceso productivo. Las otras identifican la existencia de una norma del cliente/proveedor sobre la organización del proceso de trabajo (CEX3) y de un acuerdo por la exclusividad de la relación (CEX4).

En cuanto a la pérdida endógena de control del proceso de trabajo, se han incluido variables que permiten identificar como precarios aquellos casos en que los trabajadores independientes presentan jornadas de trabajo excesivas, teniendo como referencia la jornada laboral de 45 horas semanales estipulada para los trabajadores dependientes por el Código del Trabajo. Se define que

quienes trabajan más de 9 horas diarias de lunes a viernes trabajan una cantidad de horas excesiva (CEN1), así como también quienes trabajan, las horas que sean, en sábado (CEN2) o domingo (CEN3) (la distribución según número de horas trabajadas se encuentra en el Anexo 1).

Todas las variables utilizadas fueron codificadas de modo que valores más altos denotan una mayor precariedad. Las variables que fueron recodificadas de manera más sustantiva se explican al pie de la tabla 2.

Como se observa en la Algunos ítems presentan una elevada concentración en una única categoría de respuesta, especialmente en las dimensiones temporalidad, derechos y control exógeno: cerca del 90% no estuvo desempleado el año anterior (T1), tienen un trabajo permanente (T3), no cotizan en el seguro de cesantía (D2), están cubiertos por el sistema de salud (D3), tienen más de un cliente (CEX1), su trabajo no está normado por el cliente o proveedor (CEX3), y no tienen relación de exclusividad con un cliente o proveedor (CEX4). Sin embargo, ninguna de estas variables presenta asimetrías o concentraciones por sobre el umbral que suponga un sesgo inaceptable en la estimación de las correlaciones entre variables, considerando que el AFI se basa en este caso en correlaciones policóricas que estiman de manera más precisa la relación entre variables ordinales o categóricas (Rodríguez-Navarro y Asún, 2016).

El análisis factorial con la estructura de dimensiones e ítems propuesta en la Tabla 2 converge y presenta la mayoría de los estadísticos de ajuste en niveles aceptables (Barbeau *et al.*, 2019): RMSEA = 0,020; TLI = 0,965; CFI = 0,971; WRMR = 1,435. La única excepción es el valor del test de diferencia de chi cuadrado: $\chi^2/gl = 1,868$, $p < 0,001$. Por otra parte, los ítems D3 y CEX2 presentan una carga factorial muy baja, de 0,213 y 0,035, respectivamente, sin aportar información sustantiva a las dimensiones correspondientes (ver Anexo 2). El índice de modificación del modelo (MI) más elevado se presentó en relación con el ítem T2, sugiriendo que la percepción de estabilidad en el empleo podía reflejar precariedad por ingresos (MI = 56,185, ver Anexo 3), y se observa que eliminar el ítem aumenta la fiabilidad del factor.

Tabla 2, en las dimensiones temporalidad, ejercicio de derechos y control exógeno, la mayor parte de la muestra se concentra en las categorías de menor precariedad, mientras que lo contrario ocurre en las dimensiones ingresos y control endógeno, especialmente en este último caso por el exceso de personas que trabajan el día sábado. También en los ítems de la dimensión derechos se observa una alta precariedad, ya que la mayoría de los encuestados no está afiliada o no cotiza para jubilación ni para seguro de cesantía, mientras que lo contrario ocurre con la cobertura en el sistema de salud (en el que pueden obtener cobertura como cargas familiares de otro cotizante).

Algunos ítems presentan una elevada concentración en una única categoría de respuesta, especialmente en las dimensiones temporalidad, derechos y control exógeno: cerca del 90% no estuvo desempleado el año anterior (T1), tienen un trabajo permanente (T3), no cotizan en el seguro de cesantía (D2), están cubiertos por el sistema de salud (D3), tienen más de un cliente (CEX1), su trabajo no está normado por el cliente o proveedor (CEX3), y no tienen relación de exclusividad con un cliente o proveedor (CEX4). Sin embargo, ninguna de estas variables presenta asimetrías o concentraciones por sobre el umbral que suponga un sesgo inaceptable en la estimación de las correlaciones entre variables, considerando que el AFI se basa en este caso en correlaciones policóricas que estiman de manera más precisa la relación entre variables ordinales o categóricas (Rodríguez-Navarro y Asún, 2016).

El análisis factorial con la estructura de dimensiones e ítems propuesta en la Tabla 2 converge y presenta la mayoría de los estadísticos de ajuste en niveles aceptables (Barbeau *et al.*, 2019): RMSEA = 0,020; TLI = 0,965; CFI = 0,971; WRMR = 1,435. La única excepción es el valor del test de diferencia de chi cuadrado: $\chi^2/gl = 1,868$, $p < 0,001$. Por otra parte, los ítems D3 y CEX2 presentan una carga factorial muy baja, de 0,213 y 0,035, respectivamente, sin aportar información sustantiva a las dimensiones correspondientes (ver Anexo 2). El índice de modificación del modelo (MI) más elevado se presentó en relación con el ítem T2, sugiriendo que la percepción de estabilidad en el empleo podía reflejar precariedad por ingresos (MI = 56,185, ver Anexo 3), y se observa que eliminar el ítem aumenta la fiabilidad del factor.

Tabla 2.

Distribución de respuestas a los ítems propuestos para una Escala de Precariedad Laboral para Trabajadores por Cuenta Propia (% ponderados)

Dimensión	Variable	Categorías	%	Perdidos
Temporalidad	T1. Meses desempleados en el año anterior	No ha estado desempleado	88,9	2 (0,09%)
		Menos de 2 meses	1,6	
		De 2 a menos de 3 meses	4,2	
		De 3 a menos de 6 meses	1,8	
		De 6 a menos de 12 meses	3,6	
	T2. Percepción de estabilidad en el empleo	Estable, seguro en el futuro	33,9	0
		Estable, seguro en este momento	34,1	
		Inestable (no sabe por cuánto tiempo ni para qué actividad)	31,9	
	T3. Temporalidad del trabajo	Permanente	85,9	0
		De temporada o estacional	14,1	
	T4. Tiempo en el actual trabajo	Más de 10 años	44,2	0
		Entre 3 y 10 años	23,3	
Entre 1 y 3 años		14,6		
Entre 6 meses y 1 año		7,5		
Menos de 6 meses		10,4		
Ingresos	I1. Tramo de ingreso líquido mensual del trabajo	Más de \$650.000 (US\$1.250)	5,0	63 (2,98%)
		Entre \$350.000 (US\$675) y \$650.000	11,9	
		Entre \$180.000 y \$350.000 (US\$345-US\$675)	31,5	
		Menos de \$180.000 (US\$345)	51,7	
	I2. Suficiencia de ingresos para cubrir gastos básicos	Siempre	30,1	6 (0,28%)
		Casi siempre	32,3	
		Rara vez	20,8	
		Nunca	16,9	
	I3. Suficiencia de ingresos para cubrir gastos imprevistos	Siempre	15,5	15 (0,71%)
		Casi siempre	20,2	
		Rara vez	27,2	
		Nunca	37,1	
Derechos	D1. Afiliado y cotiza para jubilación	Afiliado y cotiza	16,4	0
		No afiliado o no cotiza	81,9	
		No sabe	1,6	
	D2. Tiene seguro de cesantía	Sí	5,9	0
		No	92,0	
		No sabe	2,1	
D3. Afiliado al sistema de salud (cotizante o carga) *	Sí	89,8	0	
	No	8,1		
	No sabe	2,1		
Ejercicio de derechos. (“Con qué frecuencia puede...”)	E1. Tomarse los días feriados	Siempre	60,7	34 (1,61%)
		Casi siempre	14,5	
		Rara vez	10,7	
		Nunca	14,1	
	E2. Hacer uso de licencia médica o reposo	Siempre	59,9	86 (4,07%)
		Casi siempre	9,7	
		Rara vez	11,2	
	E3. Ir al médico cuando lo necesita	Nunca	19,2	41 (1,94%)
		Siempre	69,2	
		Casi siempre	12,9	
	E4. Tomar las vacaciones	Rara vez	11,4	59 (2,79%)
		Nunca	6,5	
		Siempre	60,0	
		Casi siempre	12,4	
	E5. Pedir o tomarse un día libre por motivos familiares o personales	Rara vez	14,4	97 (4,59%)
Nunca		13,3		
Siempre		63,4		
Casi siempre		15,3		
Control exógeno	CEX1. Número de clientes último mes	Rara vez	11,5	0
		Nunca	9,8	
	CEX2. Número de proveedores último mes	Más de un cliente	88,0	
		Un cliente fijo	12,0	
No tiene relación con proveedor principal		57,6		
Varios proveedores principales	29,6	0		
Un proveedor principal o fijo	12,8			

Control endógeno	CEX3. Trabajo normado por cliente o proveedor	No	84,8	0
		Sí	15,2	
	CEX4. Contrato de exclusividad con cliente o proveedor	No	90,8	0
		Sí	9,2	
	CEN1. Trabaja, en promedio, más de 9 horas diarias de lunes a viernes	No	66,6	0
		Si	33,4	
	CEN2. Trabaja en sábado	No	22,7	0
		Si	77,3	
CEN3. Trabaja en domingo	Si	57,2	0	
	No	42,8		

Fuente: Elaboración propia, a partir de la ENETS 2009-2010 (MINSAL, 2016).

Dado lo anterior, se eliminaron los ítems T2, D3 y CEX2 del modelo, obteniéndose un modelo final (Figura 1) que presenta mejores estadísticos de ajuste: $\chi^2/gl = 1,667$, $p < 0,001$; RMSEA = 0,018; TLI = 0,981; CFI = 0,985; WRMR = 1,185. Todas las variables del modelo tienen una carga factorial superior a 0,3 y no hay índices de modificación elevados que sugieran nuevas modificaciones (Anexo 4).

Las dimensiones propuestas suelen presentar relaciones intensas entre sí, destacando especialmente la relación entre ingresos y derechos (0,655), control exógeno con temporalidad (0,557), control endógeno con ejercicio de derechos (0,449), y las relaciones negativas entre control exógeno y control endógeno (-0,587) y control exógeno y derechos (-0,327).

Como se observa en la Tabla 3, la fiabilidad de los factores fluctúa entre valores del alfa de 0,436 en la dimensión derechos y 0,950 en la dimensión ejercicio de derechos, mientras que, en las dimensiones específicas propuestas para los trabajadores independientes, la fiabilidad se ubica en valores intermedios. La dimensión control exógeno es la que, en promedio, explica una menor proporción de la varianza de los ítems que la componen, con un 28,1%, y la dimensión ejercicio de derechos la que más, con un 79,2%. La dimensión control endógeno explica en promedio el 50,2% de la varianza de sus ítems.

Tabla 3.

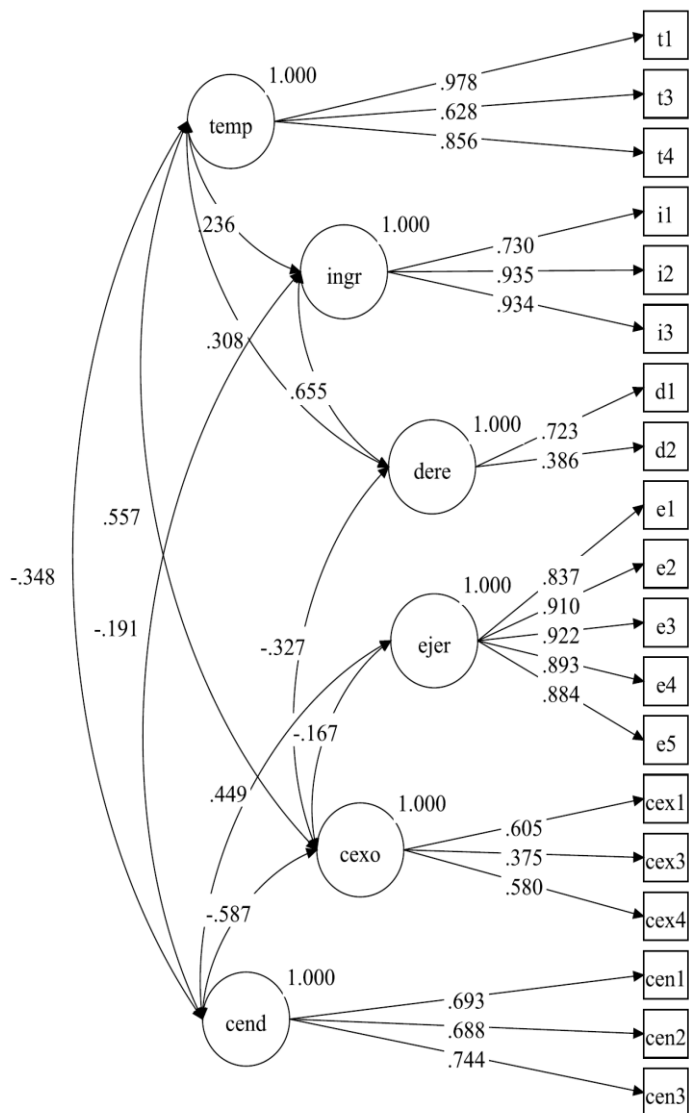
Indicadores de fiabilidad del modelo final para una Escala de Precariedad Laboral para Trabajadores por Cuenta Propia

Factor (dimensión)	Alfa ordinal	Promedio varianza del ítem explicada por el factor
Temporalidad	0,855	69,5%
Ingresos	0,898	76,0%
Derechos	0,436	33,6%
Ejercicio de derechos	0,950	79,2%
Control exógeno	0,520	28,1%
Control endógeno	0,751	50,2%

Fuente: Elaboración propia, a partir de la ENETS 2009-2010 (MINSAL, 2016).

Figura 1.

Diagrama de cargas factoriales y relaciones entre factores en el modelo final para una Escala de Precariedad Laboral para Trabajadores por Cuenta Propia



Fuente: Elaboración propia, a partir de la ENETS 2009-2010 (MINSAL, 2016).

Discusión

Hemos propuesto, y testado mediante análisis factorial confirmatorio, una escala para la medición de la precariedad laboral en trabajadores por cuenta propia. Dadas las restricciones de los datos disponibles, sólo fue posible evaluar 6 de las 8 dimensiones propuestas. Para ellas, los ítems muestran un buen comportamiento y los niveles de ajuste del modelo final sugieren que los constructos latentes propuestos no están alejados de capturar la precariedad de los TPCP.

Las dimensiones ejercicio de derechos e ingresos presentan los mejores índices de ajuste y fiabilidad, coincidente con lo observado en asalariados (Vives *et al.*, 2017). En ambas dimensiones, los ítems incluidos refieren a preguntas formuladas de modo similar entre sí (a excepción de la pregunta por la cuantía de ingresos, que precisamente es la que presenta el ajuste más bajo) y se encuentran ubicadas conjuntamente en el cuestionario. Esto, que es propio de la construcción de cuestionarios, marca una ruta de ajustes necesarios para la medición tanto de los constructos (dimensiones) específicos -incluyendo los de protección frente al riesgo- como de las versiones modificadas de las dimensiones compartidas con los asalariados. Respecto al ejercicio de derechos, no es claro en qué medida los TPCP responden pensando en los derechos que teóricamente podrían ejercer, o en aquellos de efectivamente ejercen. Esta inquietud se refuerza al considerar los altos puntajes observados en la dimensión de control endógeno -fuertemente relacionada con la de ejercicio de derechos-, que hacen suponer dificultades en el control de sus tiempos que les permitiera ejercer, en los hechos, dichos derechos.

En cuanto a la dimensión ingresos, es importante considerar que posiblemente cobre mayor centralidad en mercados de trabajo como los latinoamericanos, donde la concepción de empleo está principalmente asociada a la obtención de ingresos y no a la integración y protección social

(Bayón, 2006). La intensa relación entre la dimensión ingresos y derechos, la más alta de la observada entre todos los factores de la escala, da cuenta de que, si bien los derechos evaluados son derechos sociales, en el caso de los TPCP son beneficios por los que deben pagar a costa de los ingresos del negocio, tal que, a ingresos insuficientes para cubrir gastos básicos o regulares, es muy probable que los trabajadores opten por no cotizar. Ello es muy distinto a lo que ocurre en el empleo asalariado formal, donde estos derechos se encuentran ampliamente extendidos como parte de la condición de dependiente. La baja cobertura en los ítems de la dimensión derechos da cuenta de que los TPCP en Chile estaban sistemáticamente excluidos de la protección social que brinda la condición salarial (Castel, 2010), como son la pensión por vejez y el seguro de cesantía. A lo anterior se suma que el sistema privado de pensiones en Chile (AFP) ha sido largamente cuestionado por su carácter depredador y no asegurador (Bugueño y Maillet, 2019; Ruiz, 2020), por lo que desde una lógica de costo-beneficio como la que debe ocupar el TPCP, cotizar no sería un buen negocio.

Algo similar, pero en una forma más aguda aún, ocurre con el seguro de cesantía. Hace una década, este seguro destacaba por el difícil acceso a sus beneficios (Sehnbruch *et al.*, 2018), por lo que es probable que fuera percibido como un gasto todavía más prescindible que las cotizaciones para la jubilación. En el caso de la cobertura del sistema de salud, la exclusión del ítem (D3) se debe a que es posible acceder a este beneficio por fuera del empleo, por ejemplo, siendo “carga” de un tercero. Dada la baja afiliación al sistema de pensiones, es probable que la cobertura para atención sanitaria no esté financiada por los ingresos del negocio y por tanto, ésta no sería una medida rigurosa de la precariedad propiamente laboral.

Considerando la baja fiabilidad del factor derechos, la inclusión de esta dimensión en la medición de la precariedad laboral en los independientes es un asunto que debería ser explorado con más detalle, especialmente a la luz de los cambios legales recientes en la materia (como la ley N° 21.133 de 2019 sobre la extensión de los regímenes de protección social, incluyendo a los independientes que trabajan a honorarios), los que habrían repercutido en un aumento en los cotizantes para jubilación (INE, 2019). Por otra parte, en una perspectiva internacional, las condiciones de acceso a la seguridad social en el caso chileno resultan una particularidad dada su alta desregulación laboral y la privatización de sus sistemas de protección social. Creemos que la cobertura de derechos sociales por medio del empleo debería ser parte de una medición de la precariedad laboral para TPCP, y que el mal desempeño del factor posiblemente es producto del desacople entre empleo y seguridad social en el TPCP en Chile.

La dimensión temporalidad es otra de las que destaca por su buen ajuste y fiabilidad. La pregunta por la estacionalidad del trabajo que realizan (de temporada o permanente) se complementa de buena manera con los ítems originales de la dimensión, mientras que lo contrario ha ocurrido con la pregunta por la percepción de estabilidad en el empleo. Ello tiene sentido, en la medida que temporalidad e inestabilidad son dos fenómenos muy vinculados, pero no equivalentes: el primero puede entenderse como la condición estructural del segundo, siendo la inseguridad de carácter más subjetivo y que depende también de otras propiedades “secundarias” del empleo, como si la inestabilidad fuera un resultado subjetivo e individual de la precariedad laboral en cuanto situación en el empleo, y no parte de ella (Amable, 2004; Amable *et al.*, 2001; Dejours, 2006). Esto podría explicar las correlaciones moderadamente altas observadas entre el ítem T2 - percepción de estabilidad- y la dimensión de ingresos. De este modo, excluir el ítem sobre la inseguridad en el empleo, además de mejorar la fiabilidad del factor, permite contar con una variable externa a la escala que pudiera funcionar como validadora de la misma y mediadora en el mecanismo causal entre la precariedad laboral y la salud, especialmente relevante entre los TPCP, por cuanto constituye uno de los ejes que define el aspecto negativo de sus empleos (Jiménez, 2013).

Respecto a la dimensión del control exógeno ocurre que hay muy pocos casos que presentan algún nivel de precariedad en los ítems considerados, y las correlaciones observadas entre los ítems que teóricamente componen la dimensión son bajas, presentándose consecuentemente bajas cargas factoriales y niveles de fiabilidad por debajo de lo usualmente aceptado para la investigación (Nunnally & Bernstein, 1994). Sin embargo, la inclusión de la dimensión mejora el ajuste global del modelo. En este sentido, el control exógeno sería un componente de la precariedad laboral, especialmente para un subgrupo específico y minoritario -al menos hasta el año 2010 en Chile-. En los últimos años estos dependientes periféricos o falsos independientes (Böheim & Mühlberger, 2009; Gálvez, 2001) se han expandido hacia la “economía solidaria” y el trabajo de plataformas (Ravenelle, 2017) alcanzando la categoría de contratistas dependientes, según resultados preliminares, a más de un 5% de los ocupados al año 2018 (OIT, 2018c). De todas formas, los aspectos precarizantes ligados a la falta de control deberían ser mejor definidos

a partir de estudios exploratorios con los trabajadores encadenados y de plataformas. Algunos aspectos a observar serían aquellos relacionados con la toma de decisiones sobre la dirección del negocio y la definición de las condiciones de trabajo (OIT, 2018c).

En cuanto al control endógeno, medido a través de la extensión de la jornada, es una dimensión que presenta niveles de fiabilidad cercanos a los observados en las tres dimensiones originales del EPRES-Ch de mejor desempeño entre los TPCP. El trabajo excesivo sería, a diferencia del control exógeno, un rasgo característico y generalizado de los TPCP, tal como se ha observado en diversos estudios en otros contextos (Binder & Coad, 2013; Blanchflower, 2004; Parasuraman & Simmers, 2001). Considerando las preguntas disponibles en la ENETS, una forma concreta en que se manifiesta la precariedad en esta dimensión es a través del trabajo extendido tanto de lunes a viernes como en fines de semana, lo que se asociaría a dificultades en participar de rutinas y redes sociales que se desarrollan en días “no laborales”. En este sentido se rescata tener lo establecido en el Código del Trabajo sobre la extensión de la jornada laboral como estándar para la medición, aunque mejoraría la fiabilidad del factor complementar estos indicadores con otros sobre la posibilidad de separar los horarios y espacios de trabajo de los horarios de descanso (Blanchflower, 2004; Parasuraman & Simmers, 2001), tal como sugiere también la correlación positiva entre este factor y el ejercicio de derechos. Por otra parte, es necesario medir más exhaustivamente esta dimensión para evitar considerar como “no precario” el subempleo horario, considerando que un 19,0% de los TPCP en la muestra ENETS trabaja menos de 33 horas semanales, y que otros estudios estiman que uno de cada 4 trabajadores por cuenta propia trabaja una jornada parcial a pesar de estar disponible y desear trabajar más horas (Bravo, 2016).

Una implicancia de la conceptualización multidimensional de la precariedad laboral que se enfatiza a la luz de los resultados observados en los TPCP -especialmente porque las correlaciones entre dimensiones de la precariedad no van todas en la misma dirección-, es que los componentes de la precariedad deberían ser medidos y analizados sin propender a sumarlos linealmente, al menos no en el actual estado de avance de la investigación. Mantener diferenciadas las dimensiones del fenómeno, además de dar cuenta de su complejidad, permite adentrarse al estudio de la heterogeneidad al interior de este segmento de los trabajadores, tratando a cada dimensión como una variable independiente cuyas combinaciones dan origen a perfiles de trabajadores diferenciados asumiendo que la precariedad es un fenómeno extendido, en distintos grados y formas, en toda la fuerza de trabajo. En efecto, los avances en esta dirección mediante el análisis de clases latentes (Vives *et al.*, 2019) y el análisis de correspondencias múltiples (Blanco y Julián, 2019) han generado resultados novedosos y que coinciden con los hallazgos realizados en otros contextos (Pedersini & Coletto, 2009), identificando grupos con perfiles de precariedad bien diferenciados que, en términos generales, pueden asimilarse a los tres tipos identificados por la literatura y señalados en la introducción: emprendedores, subsistencia y falsos autónomos.

Es probable que la aplicación de un instrumento diseñado específicamente para la medición de la precariedad laboral entre los trabajadores por cuenta propia muestre resultados algo diferentes a los observados en este estudio, pero tendiendo a consolidar la propuesta presentada en la medida que aquellas situaciones poco frecuentes y que atenuaban la fiabilidad de la escala se han vuelto más prevalentes, como la cobertura de la cotización por jubilación y cesantía, y la proporción de dependientes periféricos. La creciente magnitud y complejidad del fenómeno justifican de sobra su medición considerando lo propuesto en estas páginas, por ejemplo, incorporando más y mejores preguntas sobre precariedad laboral en TPCP a las encuestas periódicas existentes, como la Encuesta de Microemprendimiento o la propia Encuesta Nacional de Empleo, o también a través de una segunda aplicación de la ENETS que permita describir la precariedad y las asociaciones con la calidad de vida y salud de las nuevas formas del trabajo que se han masificado durante la última década.

Conclusiones

Este trabajo ha puesto el foco en la medición de la precariedad laboral entre los trabajadores por cuenta propia con la convicción de que se trata de un fenómeno característico y extendido del mercado laboral chileno y de la región, cuyos efectos en calidad de vida y salud requiere ser estudiado (Amable, 2004; Benach *et al.*, 2014a), pero que carece de instrumentos adecuados para su medición. Desde una concepción de los trabajadores independientes como una clase dual (Wright, 1994), y reconociendo a la precariedad laboral como un fenómeno transclasista y difuminado en toda la fuerza de trabajo en distintos grados y formas (Blanco y Julián, 2019),

hemos propuesto ocho dimensiones constitutivas de la precariedad en trabajadores por cuenta propia. Cuatro de ellas compartidas con los asalariados: temporalidad, ingresos, derechos y ejercicio de derechos (Vives et al., 2017); y cuatro específicas: control exógeno, control endógeno, riesgo dinámico y riesgo estático. Aunque estas dos últimas dimensiones no han podido ser evaluadas con los datos disponibles, creemos que los resultados dan cuenta de que la conceptualización de la precariedad en este grupo va en la línea correcta, y que con estudios futuros que permitan afinar la construcción de instrumentos, se podría contar en el mediano plazo con un instrumento apropiado para el monitoreo de la precariedad laboral en los trabajadores independientes y el estudio de sus efectos.

Por otra parte, el ejercicio ha entregado resultados que apuntan a la heterogeneidad de la categoría “trabajadores independientes” señalada en la introducción. En efecto, la investigación debería avanzar distinguiendo internamente al grupo y comprendiendo la distinta naturaleza del empleo por cuenta propia según se trate de un empleo de subsistencia o alternativo al desempleo, de “emprendedores”, o de falsos independientes encadenados o “colaboradores” de las plataformas. Los niveles de ingresos y la consecuente cobertura de derechos, por ejemplo, será muy distinta entre unos y otros, así como el control exógeno se manifestaría de modos diferentes entre los grupos, siendo hipotéticamente más relevante para los dependientes periféricos, y menos para los independientes de subsistencia.

En el futuro una Escala de la Precariedad Laboral en Trabajadores por Cuenta Propia deberá incluir preguntas diseñadas o adaptadas específicamente con ese fin. Particularmente en cuanto a la gestión y protección del trabajador frente a los riesgos del negocio, aspecto no explorado aquí, pero que puede ser relevante para comprender la composición y los efectos de la precariedad en este segmento de los trabajadores, por lo que también la atención de futuros estudios y el desarrollo de nuevos instrumentos debería centrarse en estas dimensiones.

Agradecimientos

Este estudio contó con financiamiento de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo / Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, Concurso FONDECYT Regular, proyecto 1171105. Los datos usados en este estudio provienen de la Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo y Salud de las y los trabajadores en Chile (2009), de la Subsecretaría de Salud Pública. Todos los resultados son de exclusiva responsabilidad de los autores.

Referencias

- Amable, M. (2004). *La Precariedad Laboral y su Impacto en la Salud. Un estudio en trabajadores asalariados en España*. Universitat Pompeu Fabra.
- Amable, M., Benach, J. y González, S. (2001). La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Arch. Prev. Riesgos Labor.*, 4(4), 169–184.
- Artazcoz, L., Cortès, I., Borrell, C., Escribà-Agüir, V. & Cascant, L. (2007). Gender perspective in the analysis of the relationship between long workhours, health and health-related behavior. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 33(5), 344–350. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1154>
- Barbeau, K., Boileau, K., Sarr, F. & Smith, K. (2019). Path analysis in Mplus: A tutorial using a conceptual model of psychological and behavioral antecedents of bulimic symptoms in young adults. *The Quantitative Methods for Psychology*, 15(1), 38–53. <https://doi.org/10.20982/tqmp.15.1.p038>
- Basch, M. & Paredes-Molina, R. D. (1996). Are there dual labor markets in Chile?: empirical evidence. *Journal of Development Economics*, 50, 297–312.
- Bayón, M. C. (2006). Precariedad social en México y Argentina : tendencias, expresiones y trayectorias nacionales. *Revista de La CEPAL*, 88, 133–152.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G. & Muntaner, C. (2014a). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health.

- Annual Review of Public Health*. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G. & Muntaner, C. (2014b). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>
- Benz, M. & Frey, B. S. (2008). The value of doing what you like: Evidence from the self-employed in 23 countries. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 68(3–4), 445–455. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2006.10.014>
- Binder, M. & Coad, A. (2013). Life satisfaction and self-employment: a matching approach. *Small Business Economics*, 40(4), 1009–1033. <https://doi.org/10.1007/s11187-011-9413-9>
- Blanchflower, D. G. (2004). Self-employment: More may not be better. *Swedish Economic Policy Review*, 11, 15–73.
- Blanco, O. y Julián, D. (2019). Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista. *Revista de La CEPAL*, 129, 99–137.
- Bögenhold, D. (2019). From Hybrid Entrepreneurs to Entrepreneurial Billionaires: Observations on the Socioeconomic Heterogeneity of Self-employment. *American Behavioral Scientist*, 63(2), 129–146. <https://doi.org/10.1177/0002764218794231>
- Böheim, R. & Mühlberger, U. (2009). Dependent self-employment: workers between employment and self-employment in the UK. *Zeitschrift Fur Arbeitsmarktforschung*, 42(2), 182–195. <https://doi.org/10.1007/s12651-009-0014-x>
- Bravo, J. (2016). *Radiografía al empleo por cuenta propia Informe Laboral*.
- Bugueño, J. R. y Maillet, A. (2019). Entre marchas, plebiscitos e iniciativas de ley: innovación en el repertorio de estrategias del movimiento No Más AFP en Chile (2014-2018). *Izquierdas*, 48(1–21), 1–21. <https://doi.org/10.4067/S0718-50492019000400001>
- Burchell, B. (1992). Towards a social psychology of the labour market: Or why we need to understand the labour market before we can understand unemployment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(4), 345–354. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00510.x>
- Cano, E. (1998). La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 13, 207–227.
- Cano, E. (2004). Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad. *Mientras Tanto*, 93, 67–81.
- Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Paidós.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo* (1st ed.). Fondo de Cultura Económica.
- Cea, S., Contreras, M. I., Martínez, C. y Puentes, E. (2009). *Trabajadores por Cuenta Propia: ¿Quiénes Son? ¿De Dónde Vienen? ¿Para Dónde Van?*
- De Moortel, D. & Vanroelen, C. (2017). *Classifying self-employment and creating an empirical typology*.
- Dejours, C. (2006). *La banalización de la injusticia social* (1st ed.). Topia.
- Doeringer, P. B. & Piore, M. J. (1975). Unemployment and the “dual labor market.” *The Public Interest*, 38, 67–79.
- Elosua, P. y Zumbo, B. D. (2008). Coeficientes de fiabilidad para escalas de respuesta categórica ordenada. *Psicothema*, 20(4), 896–901.
- Friedman, G. (2014). Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 171–188. <https://doi.org/10.4337/roke.2014.02.03>

- Gallie, D. & Paugam, S. (2000). *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe* (1st ed.). Oxford University Press.
- Gálvez, T. (2001). *Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo*. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios.
- Gálvez, T. (2003). Las nuevas modalidades de empleo. *Duodécimo Taller Regional Medición y Caracterización Del Empleo En Las Encuestas de Hogares*, 181–199.
- Glavin, P., Filipovic, T. & van der Maas, M. (2019). Precarious versus Entrepreneurial Origins of the Recently Self-Employed: Work and Family Determinants of Canadians' Self-Employment Transitions. *Sociological Forum*, 34(2), 386–408. <https://doi.org/10.1111/socf.12502>
- Graham, M., Hjorth, I. & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135–162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Guadarrama, R., Hualde, A. y López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 74(2), 213–243.
- Harris, J. R. & Todaro, M. P. (1970). Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis. *The American Economic Review*, 60(1), 126–142.
- INE. (2019). *Informe Final Sexta Encuesta de Microemprendimiento*.
- Jiménez, J. (2013). Precariedad y emprendimiento en las trayectorias de los trabajadores por cuenta propia. *XXIX Congreso ALAS 2013. GT 18. Restructuración Productiva, Trabajo y Dominación Social*, 1–13.
- Kovesi, C. & Kern, L. (2018). “I Choose To Be Here”: Tensions Between Autonomy and Precarity in Craft Market Vendors' Work. *City & Community*, 17(1), 170–186. <https://doi.org/10.1111/cico.12273>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A. y Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales De Psicología*, 30(3), 1151–1169.
- Lucas, R. E. (1978). On the Size Distribution of Business Firms. *The Bell Journal of Economics*, 9(2), 508–523.
- Maloney, W. F. (2004). Informality Revisited. *World Development*, 32(7), 1159–1178. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2004.01.008>
- Mcnamara, M., Bohle, P. & Quinlan, M. (2011). Precarious employment, working hours, work-life conflict and health in hotel work. *Applied Ergonomics*, 42, 225–232. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2010.06.013>
- Ministerio de Salud. (2011). *Precariedad Laboral y Salud de Los Trabajadores y Trabajadores en Chile*.
- MINSAL. (2016). *Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo y Salud. Base de datos*. http://epi.minsal.cl/wp-content/uploads/2016/10/ENETS_2009-2010_TRABAJADOR_SPSS_VERSION.rar
- Montes-Rojas, G. V. (2010). Confronting neoclassical myths about self-employment in Latin America. *Review of Radical Political Economics*, 42(1), 50–65. <https://doi.org/10.1177/0486613409357180>
- Muthén, L. & Muthén, B. (2015). Mplus user's guide (version 7). In *Los Angeles: Author*.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio* (1st ed.). Universidad Nacional de La Plata, Universidad Nacional del Nordeste, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo, Universidad Nacional de Moreno.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. (1994). The assessment of reliability. In *Psychometric Theory* (pp. 248–292). McGraw-Hill.
- OCDE. (2015). *Prioridades de Políticas para un Crecimiento más Fuerte y Equitativo. Chile*.

- OIT. (1993). *Clasificación internacional de la Situación en el Empleo (CISE) - Estadística*. <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/icse.htm>
- OIT. (2018a). *Definición y medición estadísticas del trabajo «por cuenta propia» económicamente dependiente*.
- OIT. (2018b). *El mercado laboral en Chile: Una mirada de mediano plazo*.
- OIT. (2018c). *Testing of proposals for a revised International Classification of Status in Employment*.
- OIT. (2020). *Base de datos ILOSTAT [base de datos]*. Organización Internacional Del Trabajo.
- Oostveen, A., Biletta, I., Parent-Thirion, & Greet Vermeylen, A. (2013). *Self-employed or not self-employed? Working conditions of 'economically dependent workers.'* 18.
- Parasuraman, S. & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551–568. <https://doi.org/10.1002/job.102>
- Paugam, S. & Zhou, Y. (2007). Job Insecurity. In D. Gallie (Ed.), *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford University Press.
- Pedersini, R. & Coletto, D. (2009). *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*.
- Poulantzas, N. (1973). Las clases sociales. In F. Fernandes & R. Benítez (Eds.), *Las clases sociales en América Latina* (1st ed., pp. 96–126). Siglo XXI.
- R Core Team. (2020). *A Language and Environment for Statistical Computing*. Vienna, Austria.
- Ravenelle, A. J. (2017). Sharing economy workers: selling, not sharing. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 10(2), 281–295. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsw043>
- Rdz-Navarro, K. y Asún, R. A. (2016). Desarrollos recientes en estadística: Aportes teórico-metodológicos a la investigación sociológica. *Sociología y Tecnociencia*, 1(6), 1–13.
- Ruiz, F. (2020). Formación de clases y conflicto social en el sistema previsional chileno: mecanismos de acumulación capitalista y desafíos para la democracia. *Revista Encuentros*, 18(3), 88–99. <https://doi.org/10.15665/encuent.v18i3.2134>
- Ruiz-Tagle, J. y Sehnbruch, K. (2015). ¿Más trabajo pero no mejor en Chile? La importancia capital del contrato indefinido. *Revista Internacional Del Trabajo*, 134(2), 247–274. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00250.x>
- Sehnbruch, K., Carranza, R. & Prieto, J. (2018). The Political Economy of Unemployment Insurance based on Individual Savings Accounts: Lessons from Chile. *Development and Change*, 50(4), 948–975. <https://doi.org/10.1111/dech.12457>
- Temkin, B. (2009). Informal Self-Employment in Developing Countries: Entrepreneurship or Survivalist Strategy? Some Implications for Public Policy. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 9(1), 135–156. <https://doi.org/10.1111/j.1530-2415.2009.01174.x>
- Verbano, C. & Venturini, K. (2013). Managing risks in SMEs: A literature review and research agenda. *Journal of Technology Management and Innovation*, 8(3), 186–197. <https://doi.org/10.4067/s0718-27242013000400017>
- Vives, A., Baeza, F. y González, F. (2019). Precariedad Laboral en el Trabajo por Cuenta Propia en Chile: Tipologías y Asociación con Salud. *XXXVII Reunión Científica de La Sociedad Española de Epidemiología y XIV Congresso Da Associação Portuguesa de Epidemiologia*.
- Vives, A., González-López, F., Solar, O., Bernal-Baksai, P., González, M. J. & Benach, J. (2017). Precarious employment in Chile: psychometric properties of the Chilean version of Employment Precariousness Scale in private sector workers. *Cadernos de Saude Publica*, 33(3), 1–13. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00156215>
- Vosko, L. F. (2009). Self-Employment and the Regulation of the Employment Relationship: From Equal Treatment to Effective Protection. In *Managing the Margins: Gender,*

Citizenship and the International Regulation of Precarious Employment. Oxford Scholarship. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199574810.001.0001>

Wall, S. (2015). Dimensions of precariousness in an emerging sector of self-employment: A study of self-employed nurses. *Gender, Work and Organization*, 22(3), 221–236. <https://doi.org/10.1111/gwao.12071>

Wirth, R. J. & Edwards, M. C. (2007). Item factor analysis: Current approaches and future directions. *Psychological Methods*, 12(1), 58–79. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.12.1.58>

Wright, E. O. (1994). *Clases* (1st ed.). Siglo XXI.