

Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Sociología

ORGANIZACIONES SINDICALES DE TRABAJADORES PRECARIOS Y SUS POSIBILIDADES COMO AGENTES DE TRANSFORMACIÓN ESTRUCTURAL EN CHILE

Memoria para optar al título profesional de
socióloga

Autora: Roxana Valdebenito Montenegro
Profesor guía: Juan Enrique Opazo

Santiago de Chile
Octubre de 2018

A la familia, los amigos y compañeros

Índice

Resumen.....	5
Capítulo I: Los sindicatos de trabajadores independientes e informales y su capacidad como agentes de transformación.....	6
1.1. Introducción y planteamiento del problema.....	7
1.2. Pregunta de investigación, objetivos e hipótesis.....	11
1.3. Hipótesis	12
Capítulo II: Antecedentes empíricos: Flexibilización y precariedad del empleo en Chile.....	13
2.1. Independientes e informales: Flexibilización y precariedad en Chile.....	14
2.2. Seguridad social y precariedad laboral.....	20
2.3. Las organizaciones de trabajadores en el marco de la precarización laboral	27
Capítulo III: Antecedentes teóricos: Morfogénesis, precarización laboral y construcción de identidad.....	30
3.1. Estructura, agencia y cambio desde la morfogénesis de Archer	31
3.2. Precarización laboral, identidad laboral y organización sindical	36
3.3. Marco de análisis.....	45
Capítulo IV: Marco metodológico: Enfoque, definiciones y estrategia de análisis. 48	
4.1. Enfoque metodológico	49
4.2. Definición del universo, muestra y técnica de recolección de información .	50
4.3. Estrategia de análisis y reporte.....	54
Capítulo V. Resultados de la investigación: Fenómenos identitarios en los sindicatos de trabajadores precarios.....	59
5.1. Introducción a los resultados	60

5.2. Categorías contextuales: Individualización de las trayectorias laborales y gestión previsional.....	60
5.3. Categorías intervinientes: Referencias identitarias desarticuladas	65
5.4. Categorías centrales: Caracterización de los sindicatos de trabajadores precarios.....	72
Conclusiones.....	85
Bibliografía	91
Anexo I: Caracterización del sistema de pensiones chileno.....	99
Anexo II: Balance del sistema de pensiones chileno en 10 años.....	101
Anexo III: Pauta de entrevistas.....	102

Índice de acrónimos y siglas

ASOF: Asociación Chilena de Organizaciones de Ferias Libres

AFP: Administradora de Fondos de Pensiones

BID: Banco Interamericano de Desarrollo

CLACSO: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales

CLATE: Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales

EME: Encuesta de Micro Emprendimiento

INE: Instituto Nacional de Estadísticas

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PNUD: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

TOI: Tasa de Ocupación Informal

UNNTHE: Unión Nacional de Trabajadoras y Trabajadores a Honorarios del Estado

Índice de cuadros y gráficos

Cuadro 1: Microemprendedores por sexo según categoría ocupacional	15
Cuadro 2: Marco conceptual para clasificar el empleo informal en Chile	18
Cuadro 3: Independientes e informales en Chile según el Instituto Nacional de Estadísticas	19
Cuadro 4: Independientes por sexo según motivación para emprender (%).....	26
Cuadro 5: 'Ciclo morfogénico'	33
Cuadro 6: Mediación estructural morfogénica	35
Cuadro 7: Agentes desde el enfoque morfogénico	36
Cuadro 8: Los tres componentes de la identidad	40
Cuadro 9: Marco de análisis, elaboración propia.	47
Cuadro 10: Cuantificación aproximada de los sectores que componen el universo de las organizaciones estudiadas	51
Cuadro 11: Dirigentes entrevistados para el estudio.....	53
Cuadro 12: Codificación final.....	57
Cuadro 13: Codificación final, esquema.....	57
Gráfico 1: Independientes y cotizaciones de salud y pensión	24
Gráfico 2: Independientes por sexo según ganancias del emprendimiento	25

Resumen

La presente memoria tiene por objetivo conocer los fenómenos identitarios, es decir, aquellos implicados en el proceso de construcción de identidad, que atraviesan tres organizaciones sindicales de trabajadores precarios¹ en Chile, para así analizar la capacidad de estas organizaciones de constituirse como agentes capaces de influir en la transformación estructural del trabajo y la seguridad social, a través del discurso de sus dirigentes y dirigentes. Para ello se caracterizó el contexto estructuralmente condicionado de los sindicatos de trabajadores precarios, se analizaron sus referencias identitarias y se caracterizaron las condiciones y estrategias de los sindicatos de trabajadores precarios.

Desde la teoría, se elaboró un marco general basado en la noción de ciclo morfogénico de Archer, a través del cual se incorporan los conceptos de precarización del empleo, identidad laboral y cultura sindical. El marco metodológico es cualitativo, y la producción de la información se hizo a través de entrevistas en profundidad realizadas a dirigentes y dirigentes de los sindicatos estudiados. El análisis del material se basó en el método de la teoría fundamentada.

En general, se concluye que los sindicatos de trabajadores precarios, al menos desde las condiciones que hoy podemos observar, no son agentes capaces de influir en las transformaciones del trabajo y la seguridad social, es decir, no son agentes que puedan romper hasta ahora con los márgenes del condicionamiento estructural y son arrastrados por las tendencias que tienden a su debilitamiento.

Palabras clave: Empleo independiente, informalidad, precariedad laboral, organización sindical, identidad.

¹ Nos referimos con esto a los trabajadores cuya condición laboral supone débil inserción en el sistema productivo, lo que conlleva una condición de inseguridad generalizada, expresada en la temporalidad del empleo y ausencia de protección social, entre otros aspectos (Benach, y otros, 2015).

Capítulo I:

Los sindicatos de trabajadores independientes e informales y su capacidad como agentes de transformación.

1.1. Introducción y planteamiento del problema

En Chile y el mundo venimos experimentando hace ya varias décadas un giro estructural, un cambio en la dinámica del capital que echó a andar un proceso de flexibilización del empleo (De la Garza & Neffa, 2010), de privatización de diversas esferas de la sociedad y una transformación también en la forma en que se construye subjetividad en el mundo del trabajo (Dubar, 1991) (Harribey, 2001).

Desde los años 70 y 80, a través de prácticas que se fueron institucionalizando por ley – como las reformas al sistema de pensiones, de salud y laboral-, este proceso ha llevado a las ciencias sociales, y en particular a la sociología, a hablar de los fenómenos de precarización laboral e inseguridad social en Chile y el mundo (Sylos Labini, 1974) (Díaz & Gálvez, 2015) (Julian, 2016). Ambos fenómenos se encuentran conectados, pero son diferentes, pues el primero hace referencia a la ausencia de una garantía de estabilidad para los trabajadores en términos de su empleo o ingresos, y el segundo a la pérdida de protecciones sociales que cubren a los sujetos frente a los riesgos que enfrentan en su paso por la sociedad.

Durante una parte importante del siglo XX, el empleo fue un pilar que estructuraba y condicionaba la vida de los sujetos de forma estable. Hoy esto, en rigor, no ha cambiado: las ocupaciones marcan las trayectorias de vida de los sujetos en cuestiones tan concretas como el lugar en que residen, el tipo de hogar que conforman y por supuesto, las expectativas y proyectos que articulan, es decir, una relación entre presente y futuro en constante desarrollo y definición. La diferencia está en que eso hoy ocurre de manera flexible, con menos estabilidad, menos certezas, más opciones y más incertidumbre. Si bien hay quienes pueden plantear que esto sería positivo, en este caso tenemos una mirada crítica, pues este fenómeno, que pareciera ser inevitable, tiene en general consecuencias negativas para quienes viven de su trabajo (De la Garza, 2000) (Battistini, 2009) (Benach, y otros, 2015) (Díaz & Gálvez, 2015).

En Chile, podemos analizar la precariedad del empleo cuando observamos la extensión y condiciones de los trabajadores independientes e informales que, a pesar de las dificultades para su cuantificación, sabemos que son al menos a 2

millones de trabajadoras y trabajadores ocupados en la actualidad, es decir, cerca de un cuarto de la fuerza laboral (EME 5, 2017; TOI, 2018).

Por otra parte, podemos analizar la problemática de la inseguridad social cuando observamos las transformaciones del sistema previsional, en particular del sistema de pensiones y su impacto en las lógicas de ahorro previsional que ponen el foco en la responsabilización individual (Madariaga & Pérez, 2012), con una fuerte carga de incertidumbre para el conjunto de la población chilena respecto del aseguramiento de ingresos básicos para la vejez. Ambos fenómenos se traducen por tanto en riesgo e inestabilidad, pero también en individualización de las acciones que podrían conducir a la superación de esa condición (Huber & Stephens, 2000) (Briones, 2009).

En este marco, el análisis de las nuevas subjetividades laborales ha implicado un cuestionamiento a las posibilidades de agencia de las organizaciones sindicales, es decir, a la capacidad que estas tengan de no sucumbir ante el nuevo modelo de relaciones laborales sino reformularse en función de él. A priori, se ha planteado un debilitamiento de los sindicatos en este nuevo escenario, tanto en lo cuantitativo – cantidad de afiliados, dispersión de organizaciones, entre otros – como en lo cualitativo – referido a su capacidad para generar estrategias que traigan éxitos en lo reivindicativo y fortalecimiento en lo organizativo – (Wyczykier, 2012) (Julián, 2018).

Sin embargo, han surgido movilizaciones durante la última década cuyos protagonistas son precisamente trabajadores precarios. Los más estudiados y notorios han sido los trabajadores subcontratados (Medel & Pérez, 2017) (Hughes, 2013) (Leiva & Campos, 2013), aunque también, sobre todo en los últimos años, han surgido otros, que han levantado discursos reivindicativos precisamente desde su condición de trabajadores precarios hacia los sistemas de previsión social que los excluyen. *Es el caso de organizaciones que agrupan a honorarios del sector público, trabajadores agrícolas y trabajadores de ferias libres, que durante los últimos años han instalado, en conjunto con otros sectores, demandas dirigidas específicamente contra el sistema de pensiones.*

Los *fenómenos* identitarios que atraviesan a estas organizaciones y sus dirigentes, es decir, aquellos implicados en la construcción de identidad, son producto del condicionamiento estructural, pero también de su desempeño como agentes corporativos en interacciones presentes (Archer, 2009), nos llevan a la pregunta por las condiciones que poseen estos sindicatos ya sea para reproducir o transformar las estructuras sociales. En otras palabras, cuánto de lo que hacen puede verse como parte de la tendencia que debilita a los trabajadores como actores colectivos y cuánto como contratendencia, con miras a la superación de las condiciones de precariedad e inseguridad social.

Así, la presente memoria se propone caracterizar a las organizaciones sindicales de los trabajadores precarios, al analizar sus posibilidades como agentes de transformación estructural en Chile. Para ello, se trabajó con los discursos de dirigentes pertenecientes a organizaciones que han llevado adelante procesos reivindicativos en torno a la seguridad social, particularmente al sistema de pensiones, poniendo atención en tres *fenómenos identitarios* que los configuran. En primer lugar, sus contextos, entendiendo a estos sindicatos como resultado de procesos de mediación estructural. En segundo lugar, sus referencias identitarias, es decir, aquellos elementos que se configuran como un 'otro' y que permiten identificación y diferenciación. Y finalmente, una caracterización de las condiciones y estrategias de los sindicatos para evaluar su potencial como agentes sociales para reproducir o transformar la estructura social en que se insertan.

Esta memoria también es producto de un trabajo previo: La investigación "Independientes e informales, historia y caracterización de los excluidos del sistema previsional chileno" realizada para CLACSO – CLATE (Valdebenito & Meneses, 2018)², que permitió un acercamiento a las organizaciones sindicales de trabajadores independientes e informales a través de una caracterización histórica del sistema de pensiones chileno y una descripción general de algunos sindicatos

² Investigación realizada en el contexto de la Beca CLACSO-CLATE 2017, adjudicada por Roxana Valdebenito y desarrollada en coautoría con Militza Meneses.

en relación a este tema. De esa experiencia surgen una serie de elementos que permiten problematizar el fenómeno desde la sociología y que no habían sido puestos sobre la mesa para los casos específicos de trabajadores precarios fuera de los subcontratados o la precarización en general de los sectores de bajos ingresos.

La flexibilización y consiguiente precarización del empleo es una tendencia que no ha encontrado respuesta sino en la organización de quienes se entienden arrojados a condiciones de inseguridad que traspasan los márgenes del espacio de trabajo, precisamente porque esos márgenes se han vuelto difusos. Esta memoria toma entonces el caso de tres organizaciones de trabajadores independientes e informales en Chile que, si bien pertenecen a rubros diferenciados, comparten su condición de independencia e informalidad, la aspiración de ser organizaciones de carácter nacional en sus respectivos segmentos y han levantado procesos reivindicativos durante los últimos tres años que refieren específicamente a las condiciones de inseguridad social, cuestionando las políticas del sistema previsional chileno – pensiones, salud, etc. –.

Respecto de su relevancia, esta memoria apuesta a constituirse en una herramienta útil precisamente para alimentar los procesos de auto observación y aprendizaje de los sindicatos de trabajadores precarios en Chile. Además, es una apuesta por superar dificultades metodológicas para la observación de la población trabajadora independiente e informal, que hoy es difícil de cuantificar y caracterizar, debido a su permanente rotación y cambios en la trayectoria laboral de quienes las componen. Consideramos la aproximación cualitativa como una estrategia pertinente para alimentar posteriores reflexiones que vayan en esta línea. Si bien el objeto de esta memoria son las organizaciones sindicales, éstas son analizadas a través del discurso de sus dirigentas y dirigentes, permitiéndonos observar tanto comportamientos como sentidos atribuidos a la acción colectiva desde su posición.

Finalmente, destacamos que durante el proceso de investigación que dio origen a esta memoria, observamos que la condición de empleo independiente e informal influye en las identidades laborales de los dirigentes del sector, así como en las características de las organizaciones sindicales de las que son parte. En tanto proceso contingente, la identificación de los trabajadores es conflictiva y la precariedad es un elemento que encuentra resistencia en los trabajadores. Vemos también que las reivindicaciones en torno al sistema de pensiones ocupan un lugar importante, pero no son lo central a la hora de constituirse como tales. Esto se condice con los antecedentes recopilados y permite elaborar un marco de análisis coherente con la pregunta y objetivos de investigación propuestos en este caso.

Como se puede ver, el primer capítulo sintetiza la problematización de los trabajadores independientes e informales como potenciales agentes de transformación para llegar a la formulación de la pregunta, los objetivos y las hipótesis.

1.2. Pregunta de investigación, objetivos e hipótesis

A raíz de la problematización planteada en el apartado anterior, la pregunta de investigación a la que se orienta este trabajo es la siguiente:

¿Pueden los sindicatos de trabajadores precarios convertirse en agentes capaces de influir en transformaciones estructurales del trabajo y la seguridad social, a partir de los fenómenos identitarios que atraviesan?

Por tanto, el objetivo general de la presente memoria se relaciona con: Conocer los fenómenos identitarios que atraviesan tres sindicatos de trabajadores precarios en Chile y su influencia en la constitución de éstos como agentes capaces de impactar en las transformaciones estructurales del trabajo y la seguridad social, a través del discurso de sus dirigentes y dirigentas.

Objetivos específicos:

1. Caracterizar el contexto estructuralmente condicionado de los sindicatos de trabajadores precarios a partir del discurso de sus dirigentes.

2. Analizar las referencias identitarias de los sindicatos de trabajadores precarios a través del discurso de sus dirigentas y dirigentes.
3. Caracterizar las condiciones y estrategias de los sindicatos de trabajadores precarios a través del discurso de sus dirigentas y dirigentes.

1.3. Hipótesis

1. Las trayectorias de los sindicatos de trabajadores precarios están fuertemente influenciadas por los procesos de flexibilidad y descolectivización que ha experimentado el mundo del trabajo.
2. Las referencias identitarias de los sindicatos de trabajadores precarios son difusas, pues existen valoraciones diferenciadas de los trabajadores dependientes y formales. Por una parte, hay quienes se identifican con el deseo de formalización mientras que para otros el ser independientes e informales es una decisión y una apuesta a defender.
3. Los sindicatos de trabajadores precarios, tanto por las condiciones de su organización como de sus dirigentes, *desarrollan estrategias que dificultan su capacidad de constituirse como agentes capaces de incluir en transformaciones estructurales del trabajo y la seguridad social.*

Capítulo II:

Antecedentes empíricos: Flexibilización y precariedad del empleo en Chile.

Para abordar la relación entre la precariedad laboral y la constitución de organizaciones de trabajadores precarios, es necesario conocer el contexto estructural en el que éstos se insertan. En los siguientes apartados desarrollaremos algunos de los planteamientos de lo que hoy se conoce de flexibilización y precariedad del empleo en Chile, de su relación con la seguridad social y cuáles son las condiciones actuales del sindicalismo y la organización de trabajadores.

2.1. Independientes e informales: Flexibilización y precariedad en Chile

Desde mediados de los años 70, se produce una profunda transformación del modelo de relaciones laborales, entendido éste como las reglas que guían la dinámica capital-trabajo. Éstas tenían el propósito de ajustarse a las formas de producción en base a la demanda: la instalación del neoliberalismo. Según diversos autores, este fenómeno trajo consigo la constante flexibilización del trabajo y con ello el deterioro del empleo asalariado formal y la crisis de la relación salarial (Neffa J. C., 2010) (De la Garza & Neffa, 2010) (Díaz & Gálvez, 2015) (Julián, 2017).

Todo lo anterior se articula en lo que hoy conocemos como *precariedad laboral*, concepto que se acuñó precisamente en esos años, con un estudio de Paolo Sylos sobre los trabajadores de la ciudad de Sicilia, donde se le definió como una ausencia de garantía de estabilidad para los trabajadores, en términos de su empleo e ingresos, de modo que éstos carecían de una perspectiva futura de bienestar y progreso respecto de su situación (1974). Más adelante, Feldman y Galin intentaron medirlo en tanto ‘trabajo no registrado’, concluyendo que, si bien estadísticamente este fenómeno se aproxima a la precariedad, no la contiene totalmente (1990). Y es que, si miramos el caso chileno, veremos que los datos disponibles, dada la naturaleza del fenómeno, dificultan la observación de la precariedad laboral pues dependemos tanto de lo restrictiva que sea nuestra definición, como de la disponibilidad de la información.

Por ello, nos aproximaremos al fenómeno de la precariedad laboral en Chile a través de dos manifestaciones observables: el empleo independiente y la informalidad entendiendo, tal como Feldman y Galin, que esto no contiene a la totalidad de los trabajadores precarios.

En primer lugar, la Clasificación Internacional de la Situación de Empleo de la OIT vigente hasta hoy (1993) define los empleos independientes como aquellos desempeñados por trabajadores cuya remuneración depende directamente de los bienes y servicios producidos, divididos en cuatro grupos: empleadores, trabajadores por cuenta propia, integrantes de cooperativas y trabajadores familiares auxiliares (Bertranou & Maurizio, 2011). En Chile los independientes corresponden a los empleadores y trabajadores por cuenta propia, los que según el INE representan más del 23% de la fuerza laboral – cerca de 2 millones de personas – y vienen aumentando (INE, 2017).

En particular, el INE aborda a este segmento de trabajadores a través de la Encuesta de Microemprendedores – EME V, cuya última cohorte fue reportada el 2017-. Aquí se define a los trabajadores por cuenta propia como aquellas personas que se autoemplean o ejercen independientemente su profesión u oficio sin contar con ningún empleado a su servicio, mientras que los microempleadores se definen como aquellos independientes dueños de una unidad económica con hasta 10 trabajadores - incluyendo al dueño- (INE, 2017). La magnitud de estas categorías puede observarse en el cuadro 1.

Cuadro 1: Microemprendedores por sexo según categoría ocupacional				
	Trabajadores por cuenta propia	Empleadores	Total	% de la población total de independientes
Todos	1.653.840 83%	338.738 17%	1.992.578	100%
Hombres	972.536 80,3%	238.592 19,7%	1.211.128	60,8%
Mujeres	682.205	99.244	781.450	39,2%

	87,3%	12,7%		
Fuente: Elaboración propia a partir de EME 5, INE 2017.				

Sin embargo, esta definición tiene problemas en su aplicación práctica, pues los límites del concepto se difuminan ante la presencia de grupos sobre los cuales no es posible poner la etiqueta de independientes con claridad (Jimenez & Catalán, 2014). Un ejemplo de este punto en Chile es la definición que hace la propia Subsecretaría de Previsión Social, que define a los independientes como aquellos trabajadores que realizan una actividad económica o prestan sus servicios de manera personal, por su cuenta y riesgo, que no están vinculadas a una empresa mediante un contrato de trabajo y se les subdivide entre los trabajadores a honorarios - que emiten boletas al SII - y trabajadores por cuenta propia. Con respecto a los honorarios, sin embargo, existen aquellos que sí tienen una relación de dependencia y que han sido llamados “pseudoindependientes” (ARSchile, 2009) o “dependientes periféricos” (Sáez, 2013). Es decir, cumplen con la definición formal, sin embargo, su situación laboral real implica subordinación, cumplimiento de funciones regulares, horarios y otras características propias de un asalariado.

La condición de independientes se solapa además con la definición de informalidad laboral, que a partir del año 2017 el INE comenzó a reportar principalmente a través de la Tasa de Ocupación Informal (TOI), que reporta el porcentaje de trabajadores con ocupaciones informales respecto del total de ocupados, incluyendo en este grupo a familiares no remunerados, trabajadores dependientes informales y trabajadores independientes informales. Estos últimos corresponderían a empresas o negocios que pertenecen al sector informal porque no cuentan con registro en el SII y no poseen un sistema contable que separe los ingresos del hogar (INE, 2018).

Si recogemos el marco conceptual propuesto por Pedro Sáez en 2013 (Díaz & Gálvez, 2015), hay grupos de independientes y dependientes que califican como trabajadores informales, como puede observarse en el cuadro 2.

Cuadro 2: Marco conceptual para clasificar el empleo informal en Chile				
Categoría ocupacional	Situación de empleo	Empresas del sector formal	Empresas del sector informal	Hogares
Independiente (cuenta propia)		Formal	Informal	Informal
Independiente encadenado		Informal	Informal	
Empleador		Formal	Informal	
Familiar auxiliar no remunerado		Informal	Informal	
Dependiente (asalariado)	Informal	Informal	Informal	Informal
	Formal	Formal	Formal	Formal
Dependiente periférico		Informal	Informal	Informal
Miembro de cooperativa		Formal	Informal	

Fuente: Díaz y Gálvez, 2015 tomado de Sáez, Pedro (2013). Adaptación del Cuadro 6, p.67.

Ahora, la noción de informalidad que usamos oficialmente en Chile también puede ser debatida, de hecho, ha variado su foco en las últimas décadas, pasando de tener el centro en las unidades productivas a tenerlo en los trabajadores que se ocupan en empleos sin amparo legal o institucional de todo tipo (Díaz & Gálvez, 2015). *Esto acerca la noción de informalidad a la de precariedad, y aunque si bien no podemos decir que los trabajadores precarios son exactamente los trabajadores informales, sí podemos decir, hasta ahora, que el conjunto de los informales sí son trabajadores precarios.*

Por otra parte, el informe Desiguales del PNUD sobre nuestro país planteó que la estabilidad de las trayectorias laborales en Chile está estratificada: para quienes

reciben salarios bajos existen numerosas transiciones entre un trabajo y otro, que pueden incluir períodos de desempleo, inactividad y trabajo informal (2017).

Entonces, si aproximamos la cantidad de trabajadores independientes e informales, estos representan más del 30% de la fuerza laboral ocupada y se ha constatado que van en aumento – incluso, aplicando la tipología de Sáez, en 2015 la cifra se elevaba al 49,7% (Díaz & Gálvez, 2015)–. Es difícil pesquisar el número exacto, dado que la condición de independencia e informalidad puede variar a lo largo de la vida de una persona, sobre todo en los sectores de menores ingresos. Por lo tanto y de forma ilustrativa, el cuadro 3 busca resumir una aproximación de la fuerza independiente e informal en Chile.

Cuadro 3: Independientes e informales en Chile según el Instituto Nacional de Estadísticas	
Categoría y fuente	Cantidad
Independientes EME 5	
Total	1.992.578
Cuenta propia	1.654.082
Micro empleadores	338.496
Independientes informales (EME 5)	
No han iniciado actividades en el SII	1.040.125
Sin contabilidad formal	1.326.765
Independientes Informales (Boletín INE)	
Cuenta propia	1.202.050
Empleadores	57.740
Informales (Boletín INE)	
Total informales	2.520.560
Asalariados	1.017.740
Servicio doméstico y familiares no remunerados	243.030
Fuente: Valdebenito & Meneses, 2018. Elaboración a partir de datos del INE. Boletín de informalidad enero 2018 para informales y resultados EME 5 (2017) para independientes.	

Podemos constatar que efectivamente existe una flexibilización del modelo de relaciones laborales en Chile y en particular, que una porción de ellos ya cae dentro de la definición de precariedad dada su condición de informales. Sin embargo, es cuando observamos la relación entre el modelo de seguridad social chileno y la estructura ocupacional que podemos sostener que la precariedad laboral no es un fenómeno que golpee a una porción de la masa trabajadora en particular, sino al conjunto de la misma, pero sobre todo a los denominados independientes.

2.2. Seguridad social y precariedad laboral

Tal como la definimos más arriba, la precariedad laboral implica una débil inserción en el sistema productivo, es decir, no sólo participación intermitente e inestable en el mundo del trabajo, sino además una falta de perspectiva sobre el bienestar futuro, por tanto, se ha hecho necesario estudiar la relación entre un modelo de relaciones laborales flexible, la precariedad laboral y la seguridad social. Esta relación se ha estudiado ampliamente durante la última década (Castel, 2004) (Mauro & Yáñez, 2005) (Huber, 2006) (Briones, 2009) (BID, 2010) (Madariaga & Pérez, 2012) (PNUD, 2017) (Farías, 2017). Abordaremos esta relación entonces en dos niveles. Primero mirando la estructura misma del sistema de seguridad social y sus cambios, y luego desde los datos que se reportan actualmente en Chile sobre la condición de los trabajadores precarios, independientes y/o informales, en relación al sistema previsional chileno.

2.2.1. Sistema de seguridad social chileno

Las transformaciones fundamentales del modelo de seguridad social vienen aparejadas a los cambios más generales que hemos expuesto sobre el modelo de relaciones laborales. Ewig y Kay desarrollan para el caso chileno una periodización en tres partes (2011): Comenzamos con un primer período, denominado de bienestar, que se extiende hasta los años 70 y que supuso la creación y expansión de políticas básicas de seguridad por parte del Estado. Un segundo período a partir de las reformas de los años 80, denominado de reducción o 'retrenchment' donde se recortan los gastos del Estado en esta

materia y se conforma un modelo de bienestar residual. Y un tercer período, desde mediados de la década del 2000 y se extendería hasta hoy, denominado de post-reducción, que ha implicado la expansión de políticas sociales para cubrir nuevos riesgos y desigualdades que no lograron ser resueltos en el período anterior.

La investigación social sobre el tema ha remarcado que la coincidencia temporal de las transformaciones más generales en el mundo del trabajo y las del sistema de seguridad social – que en Chile se traduce en pensiones, salud, seguro de cesantía y seguridad en el trabajo -, responden a la caída de los Estados de Bienestar, que si bien habían constituido modelos societales característicos de los países con mayor desarrollo relativo (Briones, 2009), también habían permeado las estructuras de los países latinoamericanos. Este modelo dio paso a reformas privatizadoras cuyos determinantes son la influencia de instituciones financieras internacionales (Banco Mundial, 1994), la globalización, las crisis económicas que azotaron al mundo en los 80 y 90, así como variables internas de cada país, como el compromiso ideológico con el programa neoliberal o la concentración del poder y las propias transformaciones del mundo del trabajo (Castiglioni, 2006) (Huber & Stephens, 2000).

Desde los años 90, desde las ciencias sociales se ha acogido una tipología general para los sistemas de seguridad social que la divide en tres modelos: a) el escandinavo socialdemócrata, que conserva gran parte de los criterios asumidos durante el período de los Estados de Bienestar; b) el modelo de bienestar conservador corporativo, propio de sistemas mixtos, aunque con fuertes componentes estatales; y c) el modelo capitalista liberal (Esping Andersen, 1990). Chile se ha delineado claramente en este último, cuyo caso emblemático es el sistema de pensiones de capitalización individual³.

³ En especial, las transformaciones implementadas en el sistema de pensiones serán relevantes para comprender el contexto de las organizaciones de trabajadores precarios, así como elementos que constituyen sus definiciones de *otros significativos* y sus capacidades como agentes sociales. Por ello, en el ANEXO I se sintetiza el funcionamiento del sistema de pensiones chileno en la actualidad.

No fue sino hasta la década de los 2000 que comenzaron los cuestionamientos y las consiguientes transformaciones de los patrones de bienestar en todo el mundo, y particularmente en América Latina, aunque sin dejar de lado los componentes privatizadores instalados previamente (Mirza, 2014). En Chile esto se refleja en las transformaciones del sistema de pensiones, sobre todo con la Reforma del año 2009, pues hoy éste es el mayor componente en términos de gasto estatal del sistema previsional.

El debate académico se imbricó fuertemente con la evaluación y elaboración de políticas previsionales, planteando los mitos del modelo implementado, problemas de cobertura baja y segmentada, insuficiencia y mala calidad de las prestaciones, dependencia creciente de recursos del Estado y un cuestionamiento a la baja regulación del mercado de administradoras de los fondos (AFP) (Fazio, 2005) (Arenas de la Mesa, 2000) (Barr, 2000) (Gill, Packard, & Yermo, 2005) (Stiglitz, 2001) (Uthoff, 2016).

En este contexto, los trabajadores independientes y/o informales aparecen como sujetos *no cubiertos* por el sistema y por tanto, como parte de los nuevos retos de las políticas de bienestar (Esping-Andersen, 2000). Sin embargo, tal como constatan Díaz y Gálvez, durante las décadas del 90 y 2000 estos trabajadores no eran considerados precarios, sino más bien funcionales a la dinámica general del mercado del trabajo, que incluye una categoría de acciones orientadas a mejorar la flexibilidad de la gestión y reducir los costos laborales de las empresas del sector formal con la contratación fuera de planilla y la subcontratación de empresarios informales (Díaz & Gálvez, 2015).

Durante el siglo XXI, por tanto, los trabajadores *no cubiertos* en condiciones de informalidad y empleo independiente son abordados por el debate previsional fundamentalmente en dos sentidos: por una parte, como un problema de cobertura y, por tanto, insuficiencia en la provisión del derecho a una pensión, y, por otra, como un problema de eficiencia o sustentabilidad, puesto que los bajos niveles de cotización de estos sectores implican necesariamente un problema para las

finanzas públicas a futuro, dado que son trabajadores que a la larga deberán ser absorbidos por el pilar solidario⁴.

2.2.2. Trabajadores precarios y seguridad social en Chile

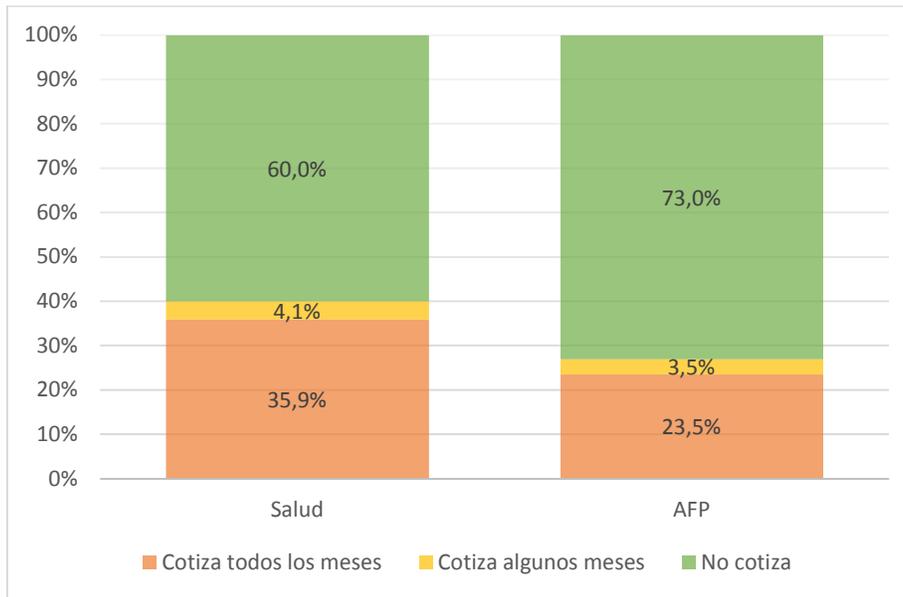
La falta de cobertura en seguridad social se ha definido como un elemento clave en la definición de la informalidad y esta última como un rasgo fundamental de precariedad laboral (Bertranou & Maurizio, 2011) Por tanto, observaremos la condición de los trabajadores precarios en relación a la seguridad social a partir de tres criterios: sus niveles de cotización previsional, sus ingresos y las razones por las cuales se opta por el empleo independiente⁵.

Respecto de las cotizaciones previsionales, el gráfico 1 muestra que sólo el 40% de los independientes posee cotizaciones de salud, *mientras que sólo el 26,9% tiene cotizaciones para la pensión*, de los cuales sólo el 49,9% lo hace todos los meses con los ingresos de su negocio (EME 5). En nuestro país, el 70% de los trabajadores informales son independientes que no cotizan (CIEDESS; CODEMA, 2016).

⁴ Esto se expresa claramente en normas que se intentan impulsar desde la Reforma del 2008 para el sistema de pensiones y que buscan obligatoriedad de cotizar de los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios, lo que implicaría una reducción de casi el 20% de los ingresos líquidos anuales para este segmento. Esta medida, que debía implementarse a partir de 2013 de forma gradual, fue postergada a pesar de ser un consenso a nivel general, el cual se ha atribuido fundamentalmente a un problema de legitimidad del sistema para estos sectores de trabajadores (CIEDESS; CODEMA, 2016).

⁵ En este apartado se utilizaron, además de los datos proporcionados por el INE y la Superintendencia de Pensiones, los informes que ha publicado la OCDE con datos de Chile (2013) (2015) (2017). El detalle de los datos utilizados se encuentra en la tabla disponible en el Anexo II.

Gráfico 1: Independientes y cotizaciones de salud y pensión



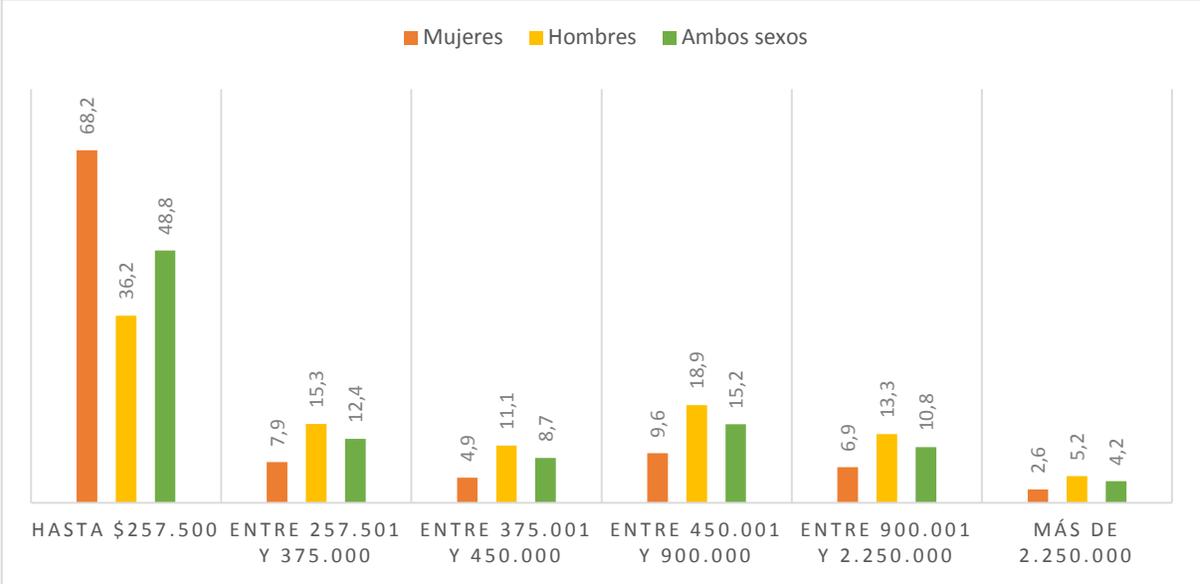
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Micro Emprendimiento EME 5, 2017.

A lo largo de la última década, los trabajadores independientes en Chile que cotizan no han representado más que un 2,52% del total, esto es, cerca de 135 mil de casi 5.4 millones de personas. En el 2015 se registró la cifra más alta: un 2,7%. Los trabajadores chilenos cotizan en momentos de su trayectoria laboral en donde son asalariados. En otras palabras, el objetivo de incorporar a los trabajadores independientes al sistema de previsión social mediante la cotización efectiva no se ha cumplido. Más aún, los trabajadores han tenido la opción de renunciar voluntariamente a cotizar durante los últimos años y lo han hecho de forma masiva. En el 2014 renunciaron casi 700 mil y en el 2015 cerca de un millón, según los reportes de la Subsecretaría de Previsión Social y la Superintendencia de Pensiones. *Es decir, los trabajadores no sólo no son indiferentes a la cotización, sino que actúan conscientemente para rechazarla.*

Respecto de los ingresos, el gráfico 2 destaca que cerca del 50% de los trabajadores independientes percibe \$257.500, es decir, por debajo del salario mínimo que a partir de 1° de enero de 2018 está fijado en 276.000 pesos. Al analizar este dato considerando la variable género, es posible constatar que los

ingresos de las mujeres son más bajos en todos los tramos de ingreso y expresan una brecha particularmente fuerte respecto a los hombres, superando los diez puntos porcentuales.

Gráfico 2: Independientes por sexo según ganancias del emprendimiento (en porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Micro Emprendimiento EME 5, 2017.

Ahora, respecto de las razones que los propios trabajadores reportan hacerse independientes o, como se ha instalado en el debate público, *emprender*, se observa que la condición de independientes responde a la incapacidad de la economía de generar puestos formales de trabajo, más que por ser individuos con mayor capacidad emprendedora (Bertranou & Maurizio, 2011). En Chile también podemos constatarlo. El cuadro 4 destaca que casi el 60% de los independientes adopta esta condición por necesidad, cuestión que nuevamente aumenta en el caso de las mujeres, donde además se reporta un menor peso de razones de oportunidad respecto de sus pares hombres.

Cuadro 4: Independientes por sexo según motivación para emprender (%)			
	Mujeres	Hombre	Ambos sexos
Tradición familiar	7,8	11,9	10,3
Necesidad¹	66,2	52,5	57,9
Oportunidad²	24,2	34,2	30,3
Otro, especifique	1,8	1,3	1,5
¹ No logran encontrar trabajo asalariado, fueron despedidos de un trabajo asalariado, para obtener mayores ingresos, mayor flexibilidad horaria, responsabilidades familiares. ² Encontró oportunidad en el mercado, tomar sus propias decisiones, deseaba organizar su propia empresa.			
Fuente: Elaboración propia con datos de EME 5 (INE, 2017)			

Finalmente, respecto de la variable de género, cabe destacar otro elemento relevante. Un 39,2% de los trabajadores independientes - cerca de 800 mil personas- son mujeres, siendo el 87,3% de éstas trabajadoras por cuenta propia – 7 puntos porcentuales sobre los hombres-. Además, el 45,8% de las mujeres trabaja desde su casa, versus el 18,6% de los hombres. Tal como se ha observado en la estructura ocupacional en general, los roles de género, las labores de cuidado, la brecha de ingresos y otros elementos hacen del empleo independiente femenino un escenario todavía más precario.

Hasta ahora queda claro que los trabajadores en condiciones de empleo independiente o informal no están en el sistema de seguridad social y por tanto, en su conjunto caben dentro de lo que denominamos empleo precario, sin embargo, es necesario constatar que, en el caso del sistema de pensiones, la no cobertura efectiva se extiende al conjunto de la población. Esto se refleja en los bajos montos de las prestaciones.

En el 2017 la Superintendencia de Pensiones reportó el promedio, pero además la media de los montos percibidos. Gracias a estas cifras sabemos que el 50% de los trabajadores recibe una pensión de \$147.390 o menor, y que este monto incluye los recursos que inyecta el Estado mediante el Aporte Previsional Solidario. Además, tanto en el 2016 como en el 2017, los montos de las pensiones de vejez

fueron inferiores al salario mínimo, en promedio: 82% del mínimo en 2016 y 81% el 2017. Más aún, la tasa de reemplazo, es decir, la relación entre los ingresos percibidos antes y después de jubilar, para el 2017 fue de un 33,5% para hombres y 30,3% para mujeres.

Por tanto, en función de los antecedentes expuestos hasta ahora, es necesario plantear que todo trabajador independiente en Chile se encuentra en una condición de informalidad, cuya trayectoria está marcada por la *no cobertura efectiva* en el sistema de pensiones. Más aún, asumiendo la insuficiencia de las prestaciones de seguridad social, la condición dinámica del empleo independiente y la intermitencia en las trayectorias laborales, *asumimos en esta memoria que la precariedad laboral es un fenómeno general, que afecta al conjunto de los trabajadores en Chile, más allá de que en esta oportunidad nos enfoquemos en los trabajadores independientes e informales, en particular, en trabajadores agrícolas, feriantes y honorarios del sector público.*

2.3. Las organizaciones de trabajadores en el marco de la precarización laboral

Hasta este punto, hemos desarrollado los antecedentes que nos permiten entender la configuración de un escenario laboral flexible y precarizado en Chile, atravesado además por una desprotección propia del cambio en la matriz de bienestar y seguridad social del Estado neoliberal. Es en este escenario que se analizarán los discursos de los trabajadores a través de organizaciones sindicales en sectores independientes e informales.

El estudio del sindicalismo en América Latina (Sánchez, 2014) ha hecho un recorrido similar en relación a los ámbitos ya revisados - precariedad laboral y seguridad social-, que se remonta a los años 70 desde una perspectiva fuertemente historiográfica que abordaba la acción sindical desde el control o desde el consenso, para dar paso en los 80 a una perspectiva que abordan la heterogeneidad de la clase obrera y el corporativismo, donde la centralidad se puso en el análisis de la relación de las organizaciones sindicales fundamentalmente con el Estado y el escenario político (De la Garza, 1991),

tendencia que se expresa hasta hoy en estudios sobre Chile (Álvarez, 2012) (Salgado & Urtubia, 2018).

Sin embargo, actualmente el escenario de reconversión capitalista y los cambios en la clase obrera en función de las transformaciones neoliberales y la precariedad laboral propician una serie de estudios en Chile y en el mundo que buscan recoger y comprender el nuevo escenario (Wyczykier, 2012) (Julian, 2016), (Leiva, 2009) (Duhalde, 2013). En la actualidad, el estudio de los sindicatos se remite a diversos temas, pero están presentes claramente las reestructuraciones laborales, los nuevos sujetos obreros y las subjetividades obreras (Sánchez, 2014).

En particular, durante la última década se ha instalado un debate en torno a una posible reactivación o revitalización sindical a partir de los planteamientos de Frege y Kelly basados en las tasas de afiliación, huelgas y negociaciones y número de sindicatos activos (2003) aunque con una mirada crítica respecto de la cultura sindical y el funcionamiento de las organizaciones, ya sea planteando que operan bajo una lógica de supervivencia (Aravena & Núñez, 2011), o que la diversificación propia de lo que Julian llama “la nueva cultura cultural sindical” tiene componentes de delegación pasiva, paternalismo y estrategias tendientes a la fragilidad estructural (Julian, 2018).

En lo que respecta a precariedad, seguridad social y organización sindical, Wyczykier (2012), por ejemplo, aborda la precariedad como un fenómeno que propicia el debilitamiento de la capacidad de organización sindical en sectores con trayectoria organizativa en Argentina y busca en las demandas y acciones conjuntas la forma en que los sindicatos abordan la precariedad laboral, mientras que Julián (2016) problematiza la emergencia del conflicto social por nuevas políticas de seguridad social como uno de los núcleos de tensión del sindicalismo en Chile.

El nuevo escenario nos obliga a cuestionarnos, además, la propia definición de sindicato. Si bien es una figura que tiene existencia legal, también es una etiqueta que los trabajadores precarios han utilizado para nombrar a organizaciones que funcionan de facto, o que funcionan como asociaciones gremiales o de otro tipo.

Para efectos de esta memoria, las nociones de sindicato y sindical hacen referencia a las organizaciones de trabajadores precarios que agrupan a estos sectores, que tengan una dinámica organizativa estable y sostengan relaciones con una contraparte ya sea el Estado u otra institución.

Ahora, respecto de la investigación sobre las organizaciones de trabajadores precarios, destacan en Chile estudios sobre las movilizaciones de los trabajadores subcontratados del cobre (Leiva, 2009) (Leiva & Campos, 2013) (Hughes, 2013) y los determinantes de ocurrencia de la huelga extralegal (Medel & Pérez, 2017), así como la tesis de Diego González Labarca (2015), que estudió la influencia de la precarización en la organización y articulación de proyectos de acción colectiva en los trabajadores que emiten boletas de honorarios en el sector municipal chileno.

En general, se desprende de los antecedentes revisados que la relación entre la precariedad laboral y la constitución de organizaciones sindicales ha dado forma a una línea de investigación que analiza las identidades laborales, la cultura sindical y las movilizaciones de estos sectores.

Sin embargo y como esbozamos en los apartados anteriores, existe una porción creciente de la población trabajadora cuyo tránsito entre diversas modalidades de empleo independiente e informal requieren de un abordaje específico, sobre todo cuando se han manifestado conflictos sociales en torno a nuevas políticas de seguridad social durante la última década, donde estas organizaciones han desplegado un repertorio de acciones y reivindicaciones al mismo tiempo que sus organizaciones están en plena emergencia y desarrollo.

Es por esa razón, que la presente memoria de título se propone conocer los fenómenos identitarios que atraviesan tres sindicatos de trabajadores precarios en Chile, para dar cuenta de cómo estas organizaciones son o no agentes capaces de influir en transformaciones estructurales del trabajo y la seguridad social, a

través de los discursos de sus dirigentes⁶, lo que requiere un desarrollo teórico apropiado.

Capítulo III:

Antecedentes teóricos: Morfogénesis, precarización laboral y construcción de identidad.

⁶ Como se verá en el marco metodológico, la decisión de tomar a dirigentes del sector como unidades de análisis responde tanto a las condiciones estructurales de las organizaciones como a los requerimientos teórico conceptuales que dan forma al problema de investigación.

Entendemos la investigación social como una forma de conocimiento que construye evidencia empírica a partir de la teoría, aplicando reglas de procedimiento claras. Esto no significa una aplicación mecánica desde una articulación conceptual a la realidad, sino un diálogo permanente entre los niveles más concretos y más abstractos de la realidad social.

En ese sentido, desde la sociología es fundamental contar con un marco teórico que exprese de forma coherente diversos niveles de abstracción, que van desde los supuestos ontológicos y la teoría general hasta la teoría sustantiva sobre el objeto de estudio, articulando así un cuerpo de conceptos que nos permitan aprehender la realidad (CLACSO, 2005). Por esa razón, el siguiente apartado se estructura en dos niveles, uno más general en torno a las concepciones generales de estructura, agencia y transformación social y otro más específico sobre los conceptos que nos acercarán al análisis de los sindicatos estudiados. Esto nos permite establecer un puente de coherencia entre los antecedentes empíricos planteados y la metodología desarrollada.

En primer lugar, desarrollaremos entonces un panorama general desde la perspectiva del realismo metodológico de Margaret Archer para luego desarrollar las nociones teóricas específicas, o teoría sustantiva, que vincula los fenómenos de precarización laboral – especialmente vinculados a la seguridad social – con la construcción de identidades laborales y el desarrollo de la acción sindical.

3.1. Estructura, agencia y cambio desde la morfogénesis de Archer

Si queremos analizar la relación entre las condiciones laborales que supone la flexibilización y consiguiente precarización del trabajo con la emergencia de organizaciones sindicales de trabajadores precarios en Chile, es evidente que estamos ante un debate sobre la vinculación, influencia y dinámica entre estructura y agencia. Este debate no es nuevo y tiene implicancias prácticas respecto de cómo entendemos el cambio o transformación de las estructuras sociales y el rol de los sujetos en ese proceso.

Podríamos abordar este debate desde las definiciones clásicas del marxismo, según el cual la realidad social está determinada, en última instancia, por la estructura económica. Pero si bien coincidimos con esta visión en términos generales, nos parece que una perspectiva actual y adecuada para el tratamiento de la presente memoria es la propuesta que elabora Margaret Archer, socióloga inglesa que a mediados de los años 90 publica “Teoría Social Realista: el enfoque morfogenético” (Archer, 2009) y de quien tomaremos las principales referencias en este apartado para un marco general, antes de abordar los conceptos específicos que analizaremos para el caso de los trabajadores agrícolas, feriantes y honorarios del sector público.

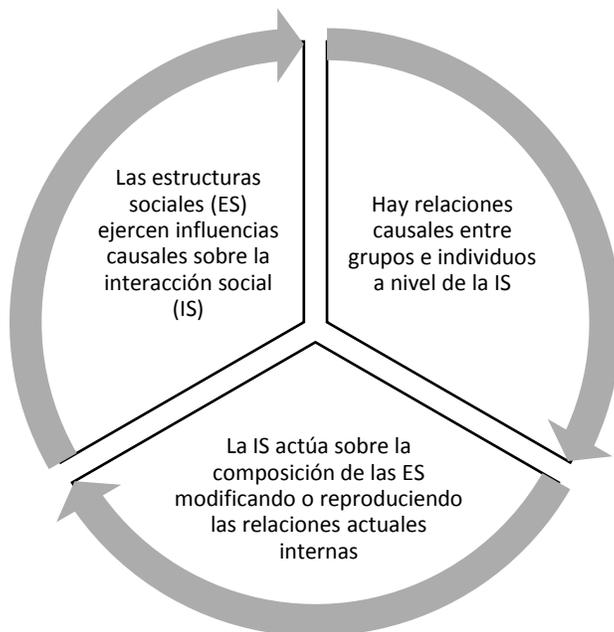
En primer lugar, es necesario mencionar que para Archer, el debate sobre estructura y agencia estuvo mucho tiempo dominado por la reducción de un nivel como epifenómeno del otro, es decir, uno u otro se entendía como accesorio del fenómeno principal, sin tener mayor influencia en él y al mismo tiempo, suprimiendo la autonomía de alguno de los dos niveles. A esto Archer le denomina falacias conflacionistas ya sea ascendentes – desde la agencia – o descendentes – desde la estructura –.

Además, califica como fallidos los intentos de superar esta dualidad, en particular el de Bourdieu con su enfoque de acción social, y lo cataloga como *conflacionismo central* puesto que, al proponer que estructura y agencia son inseparables, hace imposible de distinguir ambos niveles y, por tanto, dar cuenta de cómo uno puede ser emergente, preexistente o influyente respecto del otro. En contraposición, plantea que es necesaria una visión estratificada de la realidad social, que permita dar cuenta del condicionamiento estructural previo a la acción presente, así como también explicar que las respuestas de los sujetos no son mecánicas – o como plantea Archer, no responden a meras *presiones hidráulicas* – pero sí existen al mismo tiempo patrones regulares en distintas partes de la sociedad. En este sentido, desde el enfoque de la teoría social realista la estructura y la agencia son dos niveles separados. Esto operará como un principio ontológico que llevaremos al caso de los dirigentes de trabajadores precarios, pues veremos que

efectivamente, la realidad social se encuentra estratificada y que existe una separación entre los dos niveles que permiten la constitución tanto de la identidad laboral como de la organización sindical. Esto es lo que Archer denomina dualismo analítico.

Ahora, para entender por qué ambos niveles de la realidad se separan, debemos incorporar la variable tiempo. Dicho de otra forma, estructura y agencia no varían *al unísono*. Las estructuras sociales son siempre anteriores a las acciones – ya sea acciones que transforman o reproducen esas estructuras – y por lo mismo, la elaboración estructural, es decir, el proceso que constituye las estructuras, es siempre posterior a las acciones. Esta definición, por supuesto, es analítica, pues en la realidad estructura y agencia operan de manera simultánea: las organizaciones sindicales trabajadores precarios expresan simultáneamente ambos niveles a través, precisamente, de la acción de los sujetos que la conforman. Archer configura de este modo el llamado *ciclo morfogenético* que se estructura en las tres fases que se exponen a continuación:

Cuadro 5: 'Ciclo morfogenético'



(Elaboración propia a partir de Archer, 2009: 237)

La lógica del ciclo morfogenético se basa en el hecho de que los agentes responden a condicionantes estructurales que son resultado de interacciones

pasadas. Al mismo tiempo, las interacciones presentes de los actores tendrán efecto en la estructura, ya sea de transformación o reproducción que, a su vez, condicionarán interacciones futuras. Si aplicamos esta lógica a nuestro caso de análisis, tendríamos que decir que los agentes – en este caso, las organizaciones sindicales de trabajadores precarios– responden a las condicionantes estructurales de la flexibilización y precarización del trabajo que son resultado de interacciones ocurridas en el modelo de los Estados de Bienestar. Así mismo, las interacciones presentes de los sindicatos tendrán efecto ya sea reproduciendo o transformando sus condiciones laborales y en sus propias organizaciones sindicales.

Ahora, no es posible analizar nuestro caso desde esta perspectiva si no tenemos claro qué entenderemos por agente. Para Archer, el modelo morfogenético se distancia de la concepción de agencia *en singular*, a diferencia de las personas y los actores que pueden existir como tales. Por tanto, entenderemos a los agentes como colectividades que comparten oportunidades de vida.

Una consecuencia importante de esta afirmación, para Archer, es que los seres humanos son agentes antes de convertirse en actores. Es decir, que las personas adquieren las propiedades de los agentes en tanto colectividades ya al nacer, por tanto, comparten sus privilegios o la falta de ellos. La estratificación de cualquier tipo, por tanto, respondería a distribuciones de posiciones con opciones de vida determinadas. En nuestro caso, la posición de trabajadores precarios es previa al hecho de que éstos se conviertan en actores, en este caso, sindicales.

La agencia es por tanto un medio para el proceso de condicionamiento estructural, lo que facilita o dificulta la consecución de los proyectos que éstos se propongan pues las propiedades estructurales pueden precisamente apoyar o frustrar determinados proyectos. Siguiendo este razonamiento, los agentes sociales tienen la capacidad de tener proyectos y definir estrategias para alcanzarlos. ¿Cómo operan entonces los condicionantes estructurales en ese desarrollo? Para Archer, es precisamente a través de las personas, a través de los cursos de acción que éstas toman. Aunque, y esto es fundamental para no caer en la tentación de creer

que se opera simplemente en un patrón previamente determinado, los agentes hacen una evaluación reflexiva de sus acciones. De aquí podemos concluir que los sujetos pueden ser más o menos conscientes de los condicionamientos estructurales y por tanto, más o menos conscientes de los cursos de acción que toman en tanto agentes. Lo mismo respecto de los proyectos e intenciones que desarrollan. Este será uno de los elementos fundamentales de nuestro análisis a la hora de abordar a los dirigentes honorarios, feriantes y agrícolas, pues nos permite reconocer el peso de los condicionamientos estructurales y de los proyectos que los sindicatos desarrollan en tanto agentes, en otras palabras, es esta perspectiva la que nos permitirá dar respuesta a nuestro objetivo general de investigación.

Finalmente, para entender cómo se produce la mediación de la estructura a través de la agencia, resumiremos en el siguiente cuadro los aspectos clave que Archer desarrolla en su propuesta morfogenética:

Cuadro 6: Mediación estructural morfogenética	
(1) Ubicación involuntaria	Emergentes estructurales moldean el ambiente social que se habita. Implica distribución de recursos y posiciones.
(2) Intereses creados	Dado (1) se distribuyen intereses entre las posiciones socialmente estructuradas que responden a ellas.
(3) Costos de oportunidad	Dados (1) y (2), no hay determinismo, por tanto existe espacio de libertad que se expresan en toma de decisiones con consecuencias costos y beneficios, tanto en el logro de proyectos como en el tipo de proyectos que se pueden conseguir los actores.
(4) Grados de libertad interpretativa	Dados (1) y (2), no se compromete reflexividad de los actores, sin embargo distribución objetiva de (3) condiciona tanto interpretación como acción de los sujetos.
(5) Guía direccional	Si las propiedades que emergen de la estructura son congruentes (complementariedades) existen espacios potenciales de reproducción, mientras que si son

	incongruentes (incompatibilidades) se da pie a potenciales transformaciones sistémicas.
(Elaboración propia a partir de Archer, 2009: páginas 275-292).	

Desde esta perspectiva, uno de los aspectos más importantes tiene que ver con el tiempo, y cómo a través de éste la agencia es capaz de transformar las estructuras considerando las propiedades que emergen de ésta y condicionan la acción.

Otro concepto que será importante para el caso que analizamos es la distinción entre agentes corporativos y primarios, de modo que sintetizaremos los aspectos centrales para nuestro análisis en el siguiente cuadro:

Cuadro 7: Agentes desde el enfoque morfogenético	
Agentes primarios	Colectividades que no tienen voz. Sus preocupaciones se mantienen fuera de agencia, lo que no implica pasividad.
Agentes corporativos	Estratégicamente involucrados en el modelamiento o remodelamiento de la estructura o la cultura.
(Elaboración propia a partir de Archer, 2009: páginas 350-352).	

Finalmente, los elementos planteados permiten establecer un marco general desde el cual miramos la parte de la realidad social que nos interesa analizar: las organizaciones de trabajadores precarios. Revisemos entonces el debate conceptual en torno a los conceptos centrales a trabajar.

3.2. Precarización laboral, identidad laboral y organización sindical

En este apartado buscamos fijar algunos puntos clave que permitan articular el marco teórico general con los procedimientos especificados en la metodología y posterior análisis. Así, comenzaremos por los conceptos asociados a la flexibilización y precarización del empleo, cuyos antecedentes empíricos ya

revisamos más arriba, para luego abordar su impacto en la construcción de las identidades laborales y organizaciones sindicales. Finalmente, revisaremos conceptos que articulan estas últimas dos nociones y sintetizaremos de forma esquemática la base analítica de la presente memoria, que luego será aplicada a los casos de estudio.

3.2.1. Flexibilidad, precarización y bienestar

Más arriba mencionamos las transformaciones que sufre la estructura de relaciones laborales a partir de los años 70 en Chile y el mundo. Para algunos, este fenómeno fue acuñado como el *fin de la sociedad del trabajo*, como el fin del modelo social que dio estabilidad al capitalismo occidental en el marco de lo que conocimos como Estado de Bienestar. Para otros, sin embargo, el trabajo sigue siendo central, aunque con evidentes transformaciones que requieren un análisis específico (Neffa & De la Garza, 2001).

Desde esta perspectiva, el fenómeno de la flexibilización y precarización tiene sus orígenes en el desarrollo de nuevas estrategias de ganancia empresarial, que permiten formas de incrementar la dotación de capital con el objeto de incorporar innovación, aumentar la escala de producción, generar nuevos productos o incrementar la productividad (De la Garza & Neffa, 2010). En suma, como una forma de reducción de costos para la necesaria expansión de mercados y así permitir un ajuste de las formas de producción basadas en la demanda, fenómeno característico del capitalismo neoliberal. Más aún, la flexibilización laboral respondería a la necesidad explícita de la gerencia de ajustar el uso de la fuerza de trabajo a las nuevas condiciones de producción (De la Garza, 2000).

Para Castel (2004), esto se relaciona con la capacidad de los sujetos de *dominar el porvenir* en un contexto de inseguridad social que se expresa en las políticas que dan origen a sistemas previsionales privatizados, y ya mencionamos que la precarización se manifiesta precisamente en la incapacidad de los trabajadores de desarrollar expectativas de bienestar futuro. En una vertiente de esta corriente, durante la última década aparece específicamente el problema de la identidad en contextos de precarización. Para Harribey (2001), las mutaciones del mundo del

trabajo fragmentan las identidades de las personas, es decir, la posibilidad de darle coherencia a las mismas.

En el 2013, Julián planteó algunos elementos a considerar para el caso chileno. En primer lugar, se suma a las voces que plantean la masificación de formas precarias y flexibles de trabajo como producto de un cambio en la dinámica de acumulación del capital, lo que genera una metamorfosis de las relaciones sociales y en el orden simbólico del trabajo. Se plantea además que la crisis de la cultura laboral anterior es también la crisis de las formas de dominación que esta permitía. Es decir, nuevas formas de disciplinamiento del trabajo y el trabajador tienen lugar en este contexto de flexibilización (Julián, 2013).

En segundo lugar, sostiene que es complejo entender el sindicalismo y la protección desde la visión clásica del empleo, pues se han producido cambios que involucran nuevos espacios de conformación de subjetividades laborales (Julian, 2016), cuestión que será fundamental para entender la constitución de subjetividades e identidades al interior del movimiento sindical. De allí que plantee un elemento que puede parecer disonante con otras contribuciones: se posiciona desde la tesis de la centralidad del *no trabajo* como categoría sociológica y social para abordar la rearticulación de identidades que denomina *precarias subalternas* (Julián, 2013).

Hasta este punto, podemos entonces destacar dos contribuciones a nuestro análisis: como Julián, coincidimos en que es necesario mirar los cambios de la estructura laboral como una actualización de las relaciones de poder, es decir, una de las consecuencias de la estructuración actual es la emergencia de nuevos subalternos y nuevas alteridades. En segundo lugar, los trabajadores precarios, específicamente independientes e informales, no pueden entenderse si no es en contraste con el empleo formal, aunque será necesario ahondar para ver si este empleo formal escapa de la noción de precariedad y, por tanto, si escapa de la posición subalterna.

Sumado a los elementos ya planteados, el propio PNUD en su informe Desiguales sobre nuestro país (2017) tendió puentes entre la inseguridad social, la

precariedad y la subjetividad de los trabajadores chilenos, al plantear que debido a la alta tasa de rotación de empleo y el miedo a una temporada larga de cesantía, *la inseguridad se convierte en un hábitus y en una percepción del mundo llena de incertezas.*

Como se ve, a partir de las transformaciones estructurales se han tendido puentes desde la teoría social hacia la forma en que se articulan las subjetividades de los trabajadores, en particular de su identidad. Será necesario entonces contar con un marco conceptual que permita aplicar adecuadamente esta noción a nuestro análisis.

3.2.2. Identidad e identidad laboral en el marco del empleo precario

Desde la teoría social el concepto de identidad se puede enmarcar, al menos, en tres concepciones teóricas. El esencialismo, que la entiende como esencia inmutable, el constructivista que pone el acento en el discurso que la configura y el histórico estructural. Desde este último se posiciona Larraín (2001) para abordar el concepto en el marco de una problematización específica de la sociedad chilena. Para el autor, la identidad está en construcción y reconstrucción constante y no tiene sólo un componente discursivo, sino que también práctico y de significados cotidianos. Es un proceso social que articula herencia y proyecto, por tanto, si bien proviene desde una concepción distinta, podemos hablar de la identidad de los agentes que Archer desarrolla en su enfoque morfogenético (Archer, 2009).

Dicho lo anterior, *la relación entre quienes son los trabajadores precarios en Chile y qué quieren ser será clave en el análisis de su identidad laboral y las características que imprimen a sus organizaciones sindicales.* Aquí radica uno de los aportes fundamentales de nuestra investigación.

Por ello, tomaremos de Larraín los elementos que plantea como constitutivos de la identidad, los cuales sintetizamos en el siguiente cuadro:

Cuadro 8: Los tres componentes de la identidad ⁷	
Cualidades	Categorías sociales compartidas, culturalmente determinadas como religión, clase género, profesión, nacionalidad, etc.
Materialidad	El cuerpo y otras posesiones que proyectan su sí mismo.
Otros	Referido a otros significativos y otros generalizados – instituciones – según los cuales me defino, en tanto la identidad es un proceso intersubjetivo.
(Elaboración propia a partir de Larraín, 2001: 25-33)	

Además hay que dar cuenta de cómo se construye la identidad y así mismo, cuál es el impacto de las transformaciones estructurales en lo que se ha denominado una crisis de la misma, cuestión que fue desarrollada por el sociólogo francés Claude Dubar a través del estudio de las identidades profesionales (Dubar, 1991) (Dubar, 2006). Para él, el fenómeno identitario es producto de la socialización y, por tanto, es fundamental el análisis de las trayectorias condicionadas por campos socialmente estructurados.

En el fenómeno de la identidad existe por tanto cierta incertidumbre, dado que se produce con la propia historia de los individuos y nunca está propiamente acabada. En cada generación las identidades se construyen a partir de las identidades heredadas de la generación precedente, la socialización inicial o primaria y la socialización secundaria, que ocurre por ejemplo en los espacios de trabajo (Dubar, 1991). Los trabajadores independientes e informales, por tanto, desarrollan sus procesos de organización sindical mientras construyen sus identidades como trabajadores precarios en una etapa de socialización secundaria, lo que tiene implicancias respecto de lo que heredan como de lo que desde allí viven.

⁷ Será necesario complementar esta noción con los componentes de mediación estructural morfogénica de Archer (2009) para construir el marco de análisis de los discursos de los dirigentes independientes e informales.

Si bien en este punto ya estamos inmersos en el escenario laboral, consideramos necesario destacar lo que Madariaga y Pérez (2012) plantean respecto del sistema previsional chileno, donde a partir del estudio de la gestión previsional de trabajadores de bajos ingresos en Chile, destacan la institucionalización de la responsabilidad individual y las acciones individuales. Este punto se liga con las organizaciones que estudiamos precisamente porque el tema previsional aparece como parte importante del contexto que condiciona su actuar.

Entonces, y ya retomando los elementos expuestos, si la identidad es siempre contingente (Mouffe, 1993), si siempre es un proceso que atraviesa por las complejidades de la trayectoria de los sujetos, ¿cómo se llega a hablar de crisis de la identidad?

Coincidente con los análisis que plantean un impacto en la construcción de subjetividades luego de las transformaciones de la estructura de relaciones laborales a partir de los años 70, se comienza a debatir sobre las transformaciones en la construcción de identidades. En la modernidad, la identidad de clase y nacional habían sido fundamentales para la conformación de sujetos colectivos (Larraín, 1996), sin embargo las transformaciones posteriores trajeron un desarraigo de esas identidades para dar paso a otros contextos colectivos como el género o la etnia.

La crisis de identidad de los sujetos no quiere decir que éstos no generen identidades, sino que no pueden constituir las como una unidad, por tanto, se da paso a identidades fragmentadas y descentradas. Frente a esto, se plantea la hipótesis de que, en períodos de relativo equilibrio en la política, con normas, clases e instituciones legítimas, hay categorías compartidas por una mayor cantidad de personas que implican un sistema simbólico interiorizado (Dubar, 2006), del mismo modo que Weber planteó previamente, en torno a la estratificación de las sociedades, que en períodos de equilibrio se observa la existencia de “estatus” mientras que en los períodos de crisis se observa la existencia de “clases” (Weber, 2000) . Las transformaciones sociales implican entonces una reorganización de las formas identitarias. En este punto, y siguiendo

a Archer (2009), podríamos plantear que efectivamente los cambios en la estructura impactan la esfera de la interacción en el plano identitario, lo que hace esperable que esas interacciones den cuerpo a procesos de elaboración o reproducción estructural.

Si nos centramos en los procesos de construcción de identidad en el marco del trabajo, entenderemos la identidad laboral como la construcción simbólica que articulan los sujetos en su espacio laboral, incorporando las nociones revisadas respecto de la trayectoria, la materialidad y los otros.

En este punto, varias de las contribuciones desde la teoría social provienen precisamente de investigaciones empíricas que abordan los procesos identitarios en el trabajo, en un contexto de precarización.

Stecher (2012), mirando las grandes empresas de retail en Santiago de Chile, sostiene la relevancia de identificar las modalidades en que el trabajador es reconocido y categorizado en ciertos roles y posiciones ya sea por la empresa, los clientes, etc., a partir de las cuales el trabajador experimenta su espacio laboral y desarrolla producciones simbólicas articuladas. En esta línea se inserta también la tesis de Carla Brega (2015), que desarrolla específicamente la noción de proyectos de vida y reflexividad en relación a la identidad laboral en el retail.

Battistini (2009), mirando la precariedad laboral como referencial identitario en Argentina, plantea la noción de *referencias identitarias*, es decir, que si bien la narrativa de los sujetos describe lo que son, en el discurso también se hace referencia a las interacciones e identificaciones que aparecen a lo largo de la biografía frente a los cuales se ha ido definiendo lo igual y lo diferente. Además, plantea una distinción clave para nuestro análisis: el trabajo flexible tiene dos vertientes, la de aquellos que están incluidos, con alto grado de formación y la de los trabajadores empobrecidos. Ambas se enfrentan al mismo discurso centrado en la autorrealización, el emprendimiento y la autonomía, pero con resultados muy diferentes.

Más alejado de la realidad latinoamericana, pero apegado al debate sobre la identidad y la precariedad laboral, Mrozowicki (2010) plantea las condiciones que permiten o no a los trabajadores desarrollar formas empoderadas de las relaciones con su contexto. Esto mirando las posibilidades de reflexividad de las que precisamente habla Archer y que para el autor se pueden abordar reconociendo las formas de estructuración en dos tipos: agencia estructurante – structuring agency – versus dependencia estructurada – structured dependency –.

3.2.3. Organización sindical en contextos de precariedad

Habiendo revisado las implicancias de la reconfiguración laboral en la identidad de los trabajadores, cabe analizar la relación entre estas condiciones y las organizaciones sindicales que los trabajadores precarios constituyen y desarrollan durante las últimas décadas. A inicios del siglo XXI, Castel planteaba que los riesgos como la precariedad y el desempleo generaban un proceso de descolectivización de las condiciones laborales y del modo de organización de los trabajadores (2000). Esta perspectiva nos habla del tenor con que se veía la posibilidad de que trabajadores cada vez menos concentrados en sus puestos de trabajo, cada vez más rotativos en sus labores, cada vez más dispersos espacialmente, tendría en las organizaciones que históricamente los habían agrupado.

Sin embargo, esta perspectiva tenía un punto interesante: La noción de inseguridad y la responsabilización individual en el ámbito previsional, entre otros fenómenos, dan cuenta de que existe una relación entre la precariedad laboral y la capacidad de organización de los trabajadores. Esto significa que, al instalarse una noción de *eventualidad permanente* (Wyczykier, 2012), el corto plazo comienza a dominar todas las dimensiones de la acción de los trabajadores, no sólo en el plano individual o familiar, sino también en el plano colectivo, permeando las organizaciones que éstos logran constituir.

Sánchez (2014), desde México, analiza la forma en que las ciencias sociales abordan a los sindicatos, destacando que en lo que va del siglo XXI uno de los tópicos fundamentales es la cultura obrera ya no como el proceso de formación de

una conciencia que a fin de cuentas era externa a la clase obrera, sino como un proceso más complejo de manifestaciones simbólicas que dieron paso a nociones como subjetividad, identidad, representaciones, entre otras.

Desde el caso chileno, Julián destaca que las condiciones atípicas de trabajo potencian la incertidumbre, la vulnerabilidad y el miedo como factores subjetivos estructurales en el proceso de sujeción en el trabajo, lo que impacta directamente en la forma en que se construyen las narrativas del sindicalismo (Julián, 2014). Este énfasis en las narrativas para desentrañar la subjetividad del sindicalismo responde a la necesidad de comprender por qué surgen organizaciones que se entienden como sindicales y que agrupan a trabajadores precarios, a pesar el condicionamiento estructural que tanto debiera pesar en los sujetos.

El propio Julián asume entonces un enfoque territorial para analizar a las organizaciones sindicales en un contexto de precariedad que implica el debilitamiento de la base social real, a través de un estudio sobre la reducción de la conflictividad laboral y la disminución de la influencia social en la Región de la Araucanía (Julián, 2018). Concluye que existe una diversificación de la cultura sindical/laboral y plantea características de ésta: a) la delegación pasiva y el consiguiente distanciamiento de la dirigencia; b) el carácter paternalista y protector de la misma y c) la adopción de estrategias contradictorias tendientes a la fragilidad estructural, como la lógica corporativa y la diversificación de las redes que hace de la organización sindical algo mucho más cercano a la forma de movimiento social. Además, plantea dos límites de la acción sindical en trabajadores precarios: un límite cuantitativo en relación a la dificultad para cuantificar o sostener un número de afiliados, entre otras razones; y un límite cualitativo, en relación a las prácticas organizacionales que se traducen en una lenta acumulación y transferencia de experiencia.

Si bien estos elementos son interesantes para comprender la dinámica actual del sindicalismo, no nos permiten resolver inmediatamente la situación de aquellos trabajadores que se encuentran en condiciones de empleo independiente e informal en particular. Cuestión que sí es abordada por González Labarca en su

investigación con los trabajadores a honorarios de los municipios chilenos (2015), cuya relevancia para la presente memoria está en que comparte nuestro enfoque teórico general – la relación estructura y agencia en la morfogénesis de Archer – centrándose en los honorarios municipales como una forma laboral precaria. Ahora, a pesar de que el foco está puesto sobre todo en las condiciones estructurales que posibilitan la emergencia de esta forma de empleo en el sector público, este se aborda desde la organización de los trabajadores, agrupados en ese entonces en la Unión de Honorarios del Estado y planteando que, si bien el trabajador encuentra fuertes costos de oportunidad en el cuestionamiento de sus condiciones laborales, se puede observar el tránsito de éstos desde un agente primario a uno corporativo, relevando el hecho de que éstos comienzan a compartir no sólo una posición sino también el interés por ser reconocidos como trabajadores del Estado.

3.3. Marco de análisis

En base a los elementos desarrollados en los apartados anteriores, se hace necesario sintetizar y articular tanto los componentes más generales como las especificidades del marco teórico, para dar forma a lo que será el marco de análisis de las organizaciones de trabajadores independientes e informales que componen nuestro caso de estudio: feriantes, agrícolas y honorarios del Estado.

En ese sentido, comenzaremos asumiendo como marco general el ciclo morfogenético de Archer, nos planteamos como punto de partida la constitución de una estructura laboral marcada por precarización laboral y la inseguridad social, expresada en los procesos de reforma que flexibilizaron el trabajo y privatizaron la seguridad social a partir de los años 70 y 80 en Chile.

Asumimos, dado los antecedentes empíricos y teóricos revisados, que estos fenómenos traen consigo la fragmentación identitaria y la actualización de las relaciones de poder en el trabajo, todo lo cual configura nuevas subjetividades. Por tanto, nuestro análisis se centrará en la interacción social (IS) que se produce en las organizaciones sindicales de trabajadores independientes e informales. Tomaremos como base las nociones de agentes pasivos y agentes corporativos,

entendiendo que los trabajadores independientes e informales se encuentran en ese tránsito y a partir de ello, nos enfocaremos en el análisis de los *fenómenos identitarios* entendidos como aquellos fenómenos implicados en el proceso de construcción de identidad de las organizaciones sindicales de trabajadores precarios, es decir, como fenómenos que ocurren en las propias organizaciones y que pueden o no ser parte de las reflexiones de los sujetos que las componen. Éstos se estudiarán a partir de tres aproximaciones:

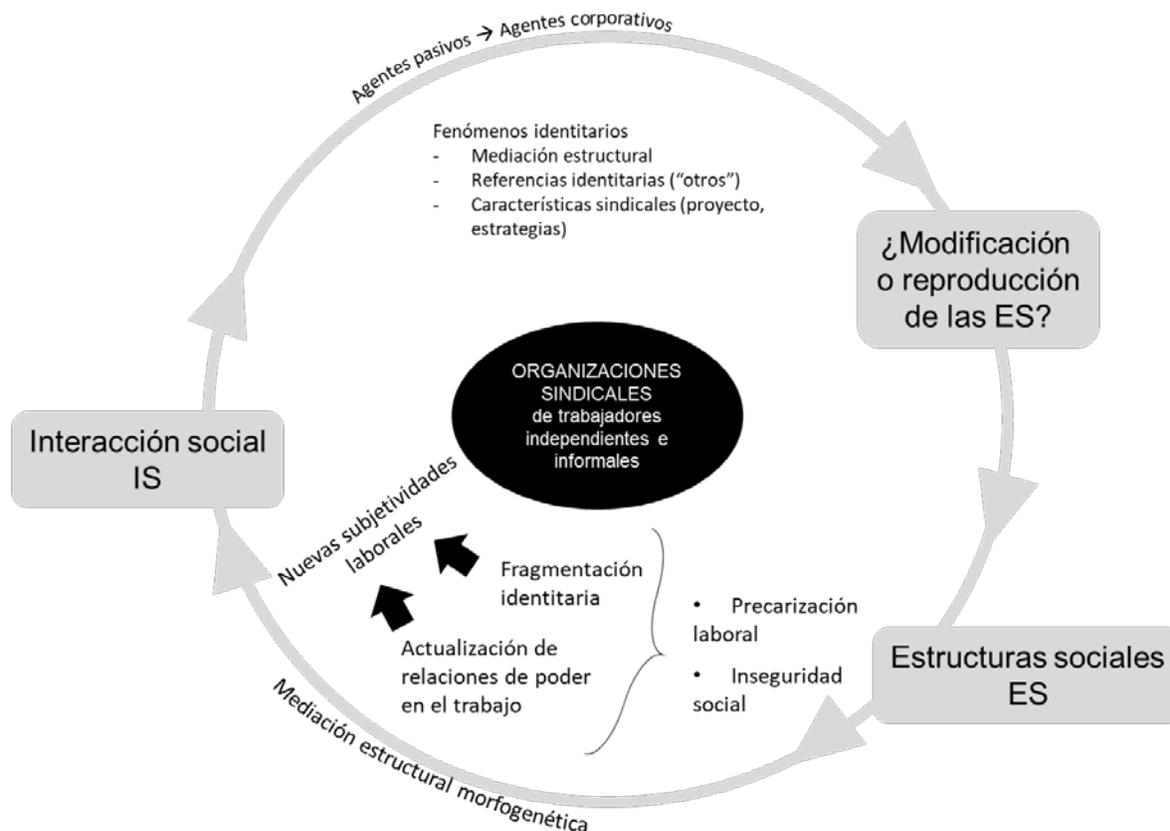
1. La mediación estructural. Es decir, la forma en que las cualidades y materialidades se han asentado en ellos y sus implicancias.
2. Las referencias identitarias de las organizaciones y sus dirigentes, en tanto nos permiten determinar quiénes son los 'otros' con quienes se relacionan, de los cuales se diferencian o a los cuales aspiran.
3. Características sindicales, centradas principalmente en los proyectos de las organizaciones y sus dirigentes, así como de las estrategias que estos configuran para abordarlos.

Como hemos visto más arriba, el tiempo es un elemento fundamental para abordar a estas organizaciones y sus dirigentes, así como los discursos que éstos articulan para dar cuenta de su proceso de constitución como agentes corporativos. El tiempo no sólo como un elemento que corre por debajo de todo el proceso, tanto de condicionamiento como de constitución de los independientes e informales como agentes corporativos, sino también como un elemento presente en las expectativas, en la visión de futuro de los trabajadores que hoy se organizan desde su condición de independientes e informales. Mientras que los discursos no son sólo datos a recoger, sino que son producto y expresión de la identidad laboral y sindical de estos trabajadores, lo que nos permite ahondar en los proyectos y aspiraciones de los mismos.

De esta forma, se podrá responder a la pregunta de investigación que, si bien incorpora en su desarrollo la forma en que las organizaciones y sus dirigentes incorporan como agentes el condicionamiento estructural, su foco está puesto en las capacidades y posibilidades que los propios dirigentes manifiestan respecto de

la modificación o reproducción de su condición laboral precaria, y por tanto insegura. La síntesis de este modelo de análisis se puede observar en la siguiente ilustración:

Cuadro 9: Marco de análisis.



Elaboración propia.

Capítulo IV:

Marco metodológico: Enfoque, definiciones y estrategia de análisis.

Una vez planteadas la problematización, pregunta y objetivos, así como los antecedentes empíricos y teóricos que sustentan la presente memoria, es necesario desarrollar el marco metodológico que permita responder a los objetivos planteados. Para ello, describiremos el enfoque que expresa los principios a partir de los cuales desarrollamos el método, es decir, el conjunto de pasos y pautas de descubrimiento que dan forma a nuestra investigación, luego desarrollaremos los procesos que llevaron a la definición del universo, muestra y técnica de recolección de información. Finalmente, expondremos la estrategia de análisis que decanta en la exposición de resultados que aparece en el capítulo V.

4.1. Enfoque metodológico

En coherencia con los elementos ya planteados, asumiremos el enfoque teórico de Archer: el dualismo analítico (2009). A partir de éste, podremos observar los niveles de estructura y agencia en la realidad de las organizaciones sindicales de trabajadores precarios en su interdependencia, pero cada uno con sus propiedades emergentes, de forma que se influyen mutuamente.

Nuestro diseño es de tipo cualitativo, centrado en la comprensión como principio empírico del saber, precisamente porque buscamos conocer una parte de la sociedad a partir de los códigos que regulan la significación y que circulan a través de redes intersubjetivas (Canales, 2006). Nos parece un diseño adecuado para conocer los fenómenos identitarios, aunque asumimos la dificultad que esto supone para la replicabilidad del estudio al universo completo (Hernandez, 2006).

El diseño cualitativo se define, además, por las características del universo que hemos definido para esta investigación. Como se vio en los antecedentes empíricos y se verá en el apartado del muestreo, *no es posible acceder hoy a datos que recojan la condición general de los trabajadores independientes e informales en Chile, menos aún de las características de las organizaciones sindicales que estos han levantado o de los fenómenos identitarios asociados a ellas y a los propios dirigentes.*

Por otra parte, la presente memoria tiene un alcance descriptivo (Hernandez, 2006), pues su propósito es especificar las propiedades del fenómeno estudiado –

las organizaciones sindicales de trabajadores precarios – y con ello, dar cuenta de las dimensiones en las que éste puede ser analizado, constituyendo un aporte a la forma en la que podemos, desde la sociología, abordar este tipo de organizaciones desde un enfoque que articule las dimensiones de estructura y agencia a partir de lo que hemos denominado más arriba como *fenómenos identitarios*.

4.2. Definición del universo, muestra y técnica de recolección de información

En general, la elaboración de una investigación supone acotar la realidad social para estudiarla a partir de procedimientos tan rigurosos como el fenómeno lo permita. Sin embargo, los diseños de investigación pueden surgir también de procesos investigativos en curso, precisamente porque la inmersión en un campo genera preguntas que pueden ser respondidas desde las ciencias sociales en general y desde la sociología en particular.

En nuestro caso, la presente memoria se inserta en un proceso de investigación previo, de carácter cualitativo y descriptivo genérico, enfocado en las políticas de seguridad social en Chile (Valdebenito & Meneses, 2018). Sobre esa base y sobre el terreno realizado para aquella investigación, es que se monta una problematización y una pregunta propiamente sociológica, con los consiguientes antecedentes empíricos y teóricos que le dan sustento. Es por ello que nuestro diseño es fruto de un proceso metodológico no lineal (Canales, 2006), acorde tanto con los objetivos planteados como con las condiciones que nos preceden.

Definiremos entonces nuestro universo como las organizaciones de trabajadores precarios en Chile, en particular de trabajadores independientes e informales de tres sectores: trabajadores agrícolas, de ferias libres y honorarios del sector público. Acotar a estos tres sectores nos permite recoger la amplitud y diversidad de ocupaciones de los trabajadores precarios, porque incluyen a los sujetos que atraviesan por la condición de dependientes e independientes, a los formalizados e informales, del sector público y privado, del campo y la ciudad.

Para dimensionar a los sectores que las organizaciones definidas representan, no sólo cuantitativamente sino también en sus características ocupacionales más generales, utilizamos los datos secundarios disponibles en diversas aproximaciones realizadas a la fecha. Sin embargo, asumimos que no es posible dimensionarlos con exactitud debido precisamente a la diversidad de ocupaciones y su condición flexible. La magnitud de los sectores se desarrolla entonces en el siguiente cuadro:

Cuadro 10: Cuantificación aproximada de los sectores que componen el universo de las organizaciones estudiadas	
Trabajadores agrícolas	Pueden dividirse en pequeños campesinos, campesinos sin tierra y temporeros, estos últimos son cerca de 800.000 personas (Melo, Anríquez, Foster, Subercasaux, & Valdés, 2016). En la EME 5, por otra parte, 169.435 personas declaran trabajar en un predio agrícola; además, los trabajadores independientes del sector primario – agricultura, pesca, minería, electricidad, gas y agua – son los que en menor porcentaje se encuentran inscritos en los registros del SII (23%).
Honorarios del sector público	Según datos de la Dirección de Presupuesto han aumentado de 11.694 personas en el 2004 a 31.000 en 2013 sólo en el gobierno central, es decir, sin considerar a los municipios (DIPRES, 2014). Mientras que el Servicio de Impuestos Internos contabilizó en 196.722 los trabajadores que emitieron boletas de honorarios al Estado (Valdebenito S. , 2017).
Trabajadores de ferias libres	En 2016 se presentó el primer catastro nacional, según el cual en el país existen 1.114 ferias libres, 113.112 puestos y 340.000 feriantes, de los cuales el 49,6% son mujeres. Sin embargo, esto no contabiliza a los llamados “coleros”, que no tendrían puestos certificados.
Fuente: Valdebenito y Meneses, 2018. Tabla 7. Pp. 31.	

Como se puede ver, a pesar de las dificultades para pesquisar con exactitud a los trabajadores independientes e informales y considerando únicamente a los tres grupos analizados en este caso, *hablamos de más de un millón de trabajadores*.

Respecto de la muestra, consideramos en primer lugar que en el diseño cualitativo asume una lógica de muestreo estructural, el cual permite definir posiciones diversas convergentes o sostenidas sobre la misma base (Canales, 2006). En este sentido, el criterio de representatividad busca aprehender las relaciones que configuran al objetivo de estudio dentro de esos límites (Mejía, 2000). Por esa razón, definimos como muestra a dirigentes de tres organizaciones:

- Unión Nacional de Trabajadoras y Trabajadores a Honorarios del Estado (UNTTHE)
- Confederación Campesina Ranquil
- Confederación Gremial Nacional de Organizaciones de Ferias Libres (ASOF)

¿Qué posiciones diversas convergentes comparten? En primer lugar, constituyen organizaciones de carácter sindical en sus respectivos rubros. En segundo lugar, tienen experiencias de interacción con la institucionalidad, es decir, han ocupado el lugar de interlocutores con el Estado y los empleadores – o figuras similares -. Finalmente, son organizaciones que poseen estabilidad estructural y apuestan a tener un alcance nacional. Estos criterios nos permiten abordar con cierto grado de estabilidad a organizaciones caracterizadas por la heterogeneidad y flexibilidad.

Como unidad de análisis se definió a dirigentes y dirigentas de las organizaciones seleccionadas. A partir los resultados del estudio realizado para CLACSO (Valdebenito & Meneses, 2018), se realizaron cinco entrevistas en total, cuyo criterio de selección estuvo delimitado por los recursos disponibles – temporales y monetarios – y apostando a cubrir a dirigentes nacionales y sub-sectoriales – es decir, con perfiles específicos dentro de cada sector -, hombres y mujeres. Esta

muestra, si bien puede y debe ser ampliada en estudios posteriores, permite un acercamiento a las realidades identitarias y su relación con los condicionantes estructurales de los trabajadores precarios. La distribución final de los entrevistados se resume en el siguiente cuadro:

Cuadro 11: Dirigentes entrevistados para el estudio				
N	Género	Sector	Sub-sector	Etiqueta
1	H	Honorarios	Nacional	DHN-H
2	H	Honorarios	Sectorial – Organismos centrales	DHS-H
3	M	Feriantes	Nacional	DFN-M
4	H	Agrícolas	Nacional	DCN-H
5	M	Agrícolas	Sectorial – Asalariados agrícolas	DCS-M
Elaboración propia en base al terreno para Valdebenito, R; Meneses, M. (2018)				

Cabe destacar que, en esta muestra, dado que se compone de dirigentes que se desenvuelven en la capital nacional, con altos cargos directivos a nivel sectorial y nacional, está compuesta por sujetos que poseen grados de capacitación y politización que podrían responder a sus particularidades como grupo, más que al sector o condición laboral específica que representan.

Respecto de la producción de información, la presente memoria se construye sobre la base de entrevistas en profundidad realizadas por la autora durante los meses de diciembre de 2017 y enero de 2018. Esta decisión se fundamenta primero en el hecho de que ya existía un contacto con las organizaciones a partir de experiencias de formación y capacitación sindical, de modo que existían las condiciones para establecer una relación cara a cara que nos permitiera acceder con mayor profundidad a los discursos (Gainza, 2006). Esto se vio reflejado en el proceso de investigación, dado que las entrevistas se realizaron en espacios de trabajo, de organización, pero también en espacios públicos, debido precisamente la condición independiente e informal de los dirigentes.

En segundo lugar, se fundamenta en la posibilidad de acceder directamente a la expresión interna de los entrevistados, es decir, porque permite que éstos

expresen lo que quieran en relación con los temas que se le consultan (Gainza, 2006). Esto nos permite acceder a los discursos de los dirigentes en las condiciones que éstos ya tienen elaboradas, de modo que no termine el investigador poniendo palabras en el discurso de los sujetos que busca conocer. Adherimos a la técnica de entrevista en profundidad individual para conocer, precisamente, la verdad de los entrevistados.

4.3. Estrategia de análisis y reporte

Dadas las condiciones en las que se inserta la elaboración de esta memoria, definimos que la estrategia de análisis fuera la teoría fundamentada. Basada en el procedimiento analítico de comparación constante, el método de la *grounded theory* permite la generación de hipótesis y se encuentra, de forma intermedia, entre la codificación explícita y el desarrollo de teoría directa a partir de los datos. (Valles, 1997).

En relación a nuestro objetivo general, esta estrategia es útil, pues nos permite aproximarnos a la generación de una teoría sustantiva o de rango medio, relacionada con un contexto particular (Valles, 1997) que para nosotros, serán las organizaciones sindicales de trabajadores precarios en los sectores definidos más arriba.

Este procedimiento, sin embargo, no se encuentra desanclado de las definiciones establecidas previamente en nuestro marco teórico. Precisamente son las definiciones sobre estructura social, agencia, fenómenos identitarios y sus especificaciones conceptuales, las que nos permiten establecer un procedimiento de comparación constante para aplicar las definiciones del marco teórico a la condición específica de las organizaciones sindicales estudiadas. Esta relación se observa en el desarrollo, paso a paso, de la codificación que exponemos en los siguientes párrafos. El procedimiento que seguimos permitirá clarificar cómo operamos en la aplicación de esta estrategia. Además, cabe destacar que, si bien los dirigentes pertenecen a tres organizaciones con características muy específicas, sus relatos se trabajaron desde un enfoque integrado.

La estrategia de análisis consistió, por tanto, en los siguientes pasos:

Primer paso: En paralelo a las formulaciones iniciales de esta memoria, se realizó la inmersión en el campo que permitió la realización de las entrevistas a los dirigentes de las organizaciones seleccionadas en la muestra. Estas entrevistas se construyeron en base a tres dimensiones⁸:

- Caracterización de la organización en relación a los temas previsionales.
- Experiencia y conocimientos de la organización frente a temas previsionales y de pensiones.
- Percepción y expectativas de la organización respecto al sistema de pensiones.

Segundo paso: A partir del material producido, se realizó una primera lectura del material a través de un proceso de codificación abierta que permitió reconocer:

- El impacto de las condiciones laborales en las organizaciones de los trabajadores, expresado en el discurso de los dirigentes.
- La percepción sobre el sistema de pensiones y sobre la realidad previsional de los trabajadores independientes.
- Las reivindicaciones generales y específicas por sector.

Tercer paso: Se desarrolla una problematización en base a la recolección de antecedentes fundamentalmente empíricos, a partir de los cuales se esbozan los primeros objetivos generales y específicos, centrados en la caracterización de las identidades laborales y sindicales de los dirigentes del sector.

Cuarto paso: Se desarrolla una elaboración conceptual a partir de antecedentes teóricos, que permite la reformulación de la pregunta de investigación y los objetivos. Así como un primer marco de análisis basado en la idea de *fenómenos identitarios*. *Este paso contempló la recodificación del material a partir del marco de análisis expuesto en el apartado de antecedentes teóricos de la presente memoria, usando categorías preliminares de análisis fuertemente vinculadas al marco teórico elaborado:*

⁸ El detalle de la pauta de entrevistas se encuentra en el Anexo III.

- Trayectorias, entendidas como producto de la mediación estructural, que expresan las cualidades y materialidad, así como los grados de libertad interpretativa de los dirigentes y las organizaciones (Archer, 2009) (Larraín, 2001).
- Referentes identitarios, que contemplan fundamentalmente la definición de los otros significativos y generalizados, la noción de subalternidad y las modalidades en que los trabajadores son reconocidos y categorizados (Julián, 2013) (Stecher, 2012) (Battistini, 2009).
- Proyecto y estrategia sindical, incorporando nociones como costos de oportunidad y guía direccional en la mediación estructural, cultura sindical y reflexividad (Archer, 2009) (Julian, 2018).

Quinto paso: El acercamiento al material a partir de una categorización definida a priori no permitía recoger adecuadamente los elementos significativos del material disponible. Es en este punto que se asume definitivamente el procedimiento de la teoría fundamentada, precisamente porque las teorías disponibles no permitían dar cuenta del fenómeno a cabalidad y al mismo tiempo, estábamos frente a un estudio de caso acotado (Hernandez, 2006).

Así, se desarrolló un proceso de codificación definitivo, de carácter axial (Hernandez, 2006), que implicó la relectura del material bajo el siguiente procedimiento: a partir de una categorización preliminar descrita en el paso cuatro, se realizó una relectura sucesiva de las cinco entrevistas con su correspondiente categorización, hasta lograr una saturación del material. A partir de ello, se reorganizaron las categorías para dar forma a un esquema de análisis general:

Cuadro 12: Codificación final.



Elaboración propia en base a Hernández, 2006. Pp. 495

Para entender el contenido de cada una de las categorías expuestas y cómo éstas responden a los objetivos propuestos en la presente memoria, nos basamos en las definiciones de Hernández sobre la codificación axial (2006), cuya aplicación se expone en el siguiente cuadro:

Cuadro 13: Codificación final, esquema			
Objetivos específicos	Categorías*	Definición general*	Definición para el análisis
OE1: Caracterizar trayectorias laborales y previsionales	Categorías contextuales	Forman parte del ambiente y enmarcan a la categoría central, pueden influir en cualquier categoría incluyendo la principal.	- Gestión de la trayectoria laboral - Gestión previsional
OE2: Analizar los referentes identitarios	Categorías intervinientes	También influyen a otras y que mediatizan la relación entre todas las categorías.	- Ser trabajadores precarios - Otros significativos - Otros definitivos
OE3:	Condiciones	Influyen y afectan a la	- Condiciones

Caracterizar condiciones y estrategias de los sindicatos.	centrales	categoría central	organización - Condiciones dirigentes
	Categoría central	Fenómeno clave, se posiciona al centro del proceso que se encuentra en exploración.	- Estrategias sindicales de los trabajadores precarios
	Categorías de acción y resultado	Resultan de la categoría central y las condiciones contextuales e intervinientes, así como de las estrategias	- Prevalencia del consenso - Discurso de fuerza/presión - Paternalismo
Esquema general y definiciones para el análisis son elaboración propia. *Definiciones de Hernández, 2006. Pp. 494			

En todos los pasos, el análisis de las entrevistas siguió el procedimiento que Valles planteó como típico para estos casos: i) lectura de transcripciones delimitando fragmentos con anotaciones y códigos al margen; ii) agrupación de fragmentos en base a la codificación sin perder la identificación de origen de cada fragmento; iii) integración local, entendida como reclasificación de fragmentos para posibilitar la emergencia de sub-secciones e interpretación del material acumulado; iv) integración final o inclusiva, que consiste en la organización coherente de todas las secciones de acuerdo a una secuencia argumental (Valles, 1997).

En base a las decisiones, definiciones y procedimientos metodológicos descritos, podemos presentar los resultados de esta investigación.

**Capítulo V. Resultados de la investigación:
Fenómenos identitarios en los sindicatos
de trabajadores precarios.**

5.1. Introducción a los resultados

Tal como se expuso en el apartado metodológico, los resultados de la presente memoria se estructuran en base a tres puntos. En primer lugar, se presentan las categorías contextuales, referidas a la gestión previsional y trayectorias laborales de los trabajadores independientes e informales que son parte de nuestro universo. En segundo lugar, se presentan las categorías intervinientes, es decir, las referencias identitarias que median la acción de los sindicatos de trabajadores precarios. Y, en tercer lugar, se presenta la categoría central, es decir, la caracterización de los sindicatos a partir de sus estrategias, lo que a su vez se subdivide en la presentación de sus condiciones – dirigenciales y de la propia organización –, de la estrategia en sí y de las acciones y resultados en las que ésta se expresa.

A lo largo del capítulo, se hará referencia a la conceptualización desarrollada en los antecedentes empíricos y teóricos.

5.2. Categorías contextuales: Individualización de las trayectorias laborales y gestión previsional

5.2.1. Gestión de la trayectoria laboral:

La trayectoria laboral es producto de una ubicación involuntaria, que moldea ciertas cualidades y materialidad de la identidad de los trabajadores precarios, pero que también es producto de cierta libertad interpretativa que permite tomar decisiones sobre la misma. En este caso, dos elementos emergen del análisis, en primer lugar, la diversidad y variabilidad de las condiciones y funciones que desempeñan los trabajadores precarios sindicalizados y a raíz de ello, la forma en la que gestionan sus trayectorias laborales. En ambos casos, destacan la carencia de planificación y la relevancia de la responsabilidad individual que se manifiesta en el discurso de los dirigentes del sector.

La diversidad se expresa en las múltiples funciones y tareas que pueden cumplir los trabajadores independientes e informales, según la percepción de sus dirigentes en los diferentes sectores. En el caso de los honorarios: *“están los*

sindicatos del gobierno central, que son ministerios y servicios, las municipalidades, donde hay una cantidad enorme, los servicios descentralizados, como las universidades, por ejemplo. Dentro de estos grupos la variedad es enorme, o sea, los honorarios hacen desde laborales de docencia hasta investigación, laboratorios, funciones administrativas, entre más” (DHN-H)⁹.

Mientras que en el caso de los agrícolas, tenemos primero una división general: *“los más históricos, que son los pequeños campesinos de familias agricultoras, a los que se les han ido sumando una parte importante de campesinos sin tierra, y finalmente los asalariados o más conocidos como temporeros y temporeras agrícolas” (DCS-M)* y luego una división dentro de los propios temporeros: *“porque usted tiene los cosechadores, pero también está el que empaca, el que lleva las cosas en vehículo y donde todos están incluidos ahí” (DCN-H).*

Respecto de la forma en la que los trabajadores toman decisiones sobre su trayectoria laboral, éstas se manifiestan en el caso de las temporeras como generalizadamente variables y, como se puede ver en el relato de la dirigente, asociada también a una variabilidad de las condiciones de vida: *“yo siempre digo que ser temporero es una forma de vida, porque siempre hemos vivido de manera temporal en una toma, después en otra, después estamos de allegados, o así mismo hay meses que comimos muy bien y otros muy mal” (DCS-M).*

Además, existe una variabilidad contingente, asociada al carácter flexible e informal de los empleos: *“las temporeras trabajan en promedio cerca de 5 meses al año” (DCS-M); “pero entre períodos que uno no está trabajando o si te vas a la construcción, o la feria, o pololos esporádicos donde se trabaja sin contrato” (DCS-M).*

⁹ La nomenclatura para los entrevistados corresponde a las definidas en el cuadro 11, del capítulo IV sobre la metodología:

- DHN-H: Dirigente Honorarios Nacional – Hombre
- DHS-H: Dirigente Honorarios Sectorial – Hombre
- DFN-M: Dirigente Feriantes Nacional – Mujer
- DCN-H: Dirigente Campesinos Nacional – Hombre
- DCS-M: Dirigente Campesinos Sectorial – Mujer

Esto repercute en la percepción sobre el futuro laboral y ahí pesan cada vez más las condicionantes estructurales a raíz de la experiencia de los propios dirigentes en contacto con los trabajadores de su sector: *“porque generalmente terminas de trabajar con tendinitis crónica y cuando te jubilas empiezas a trabajar en la feria, donde llevas ropa usada o algo para poder trabajar” (DCS-M)*. Ahora, no todas las visiones plantean un futuro precario, pues existe la posibilidad de ser exitoso como independiente y hacerse de un patrimonio que permita la estabilidad que el empleo no entregó previamente: *“a no ser que ganen harta plata y después se dediquen a otro tipo de trabajo, porque a veces se gana harta plata o al menos antes hubo un tiempo en que los temporeros ganaban mucha plata, ahora no tanto porque el empresario va regulando” (DCN-H)*.

Sin embargo, el planteamiento general es una ligazón explícita entre la condición de independientes e informales y las posibles salidas del mundo laboral: *“no nos podemos proyectar por nuestro modo de trabajar, porque acá no hay ninguno que pueda decir que de aquí a dos años va a ser temporero, pero después va a llegar a ser supervisor, porque eso pasa, y lo más probable es que si dejas de trabajar es porque ya no puedes trabajar y te vas a vender a la feria” (DCS-M)*.

5.2.2. Gestión previsional:

Dado que la gestión previsional se asocia con la trayectoria laboral, específicamente con el fin de ésta, existe también diversidad de posibilidades según las decisiones previsionales que se hayan tomado a lo largo de la trayectoria laboral. Según el relato de los honorarios: *“Yo creo que hay tres realidades principales: (...) hay gente que ha llevado la mayor cantidad de su tiempo trabajando a honorarios y no ha cotizado nunca (...), el segundo grupo, es aquel que no ha trabajado toda su vida a honorarios, que por más que lo hayan hecho (cotizar) durante años tienen lagunas (...), y un tercer grupo, que son los que han cotizado voluntariamente” (DHN-H)*; *“igual tienen la idea de generar un negocio o ya lo tienen o arrendar un bien raíz” (DHS-H)*. En el sector de los feriantes la situación no es distinta: *“o guardan su plata en el banco, o se compran*

otra casa porque el arriendo le va a ser mejor que una jubilación, el arriendo de una casa.” (DFN-M).

Para los trabajadores independientes e informales, según el discurso expresado por los dirigentes, la única decisión previsional a la que se enfrentan permanentemente es a la de cotizar o no cotizar. Ésta también varía, aunque en todos los casos se enfoca en estrategias individuales. Sobre la decisión de cotizar, desde los feriantes plantean: *“el que tiene un poco de cotizaciones es porque llegó a la feria y anteriormente ya trabajó en la construcción, trabajó en qué se yo... cualquier trabajo que tuvo antes y tuvo esas cotizaciones, pero después que entró a la feria no siguió cotizando” (DFN-M).*

Por su parte, en los honorarios y agrícolas, existe un debate que liga cotización con contrato: *“que los honorarios coticen pasa principalmente por una cuestión contractual” (DHN-H).* Así, los honorarios plantean *“si quieren que coticemos, contrátenos entonces” (DHN-H),* mientras que los temporeros plantean que *“muchas veces preferimos trabajar sin contrato, porque la verdad que poder jubilarnos y pensionarnos alguna vez es prácticamente imposible” (DCS-M).*

En todos los casos, la situación previsional de los trabajadores independientes e informales se expresa en el discurso de los dirigentes como una posición vulnerable: *“Nosotros tenemos derecho a enfermarnos veinte días al año” (DHS-H); “el contrato no lo hacen para que estos pobres temporeros tengan una buena jubilación, sino que por las multas solamente” (DCS-M).* Destacan en este sentido, el impacto de cambios institucionales que afecten directamente la condición previsional de estos trabajadores, como la obligatoriedad de cotizar: *“después no van a tener la devolución de impuestos y eso es algo que el trabajador a honorarios percibe y lo tiene dentro de su economía cotidiana” (DHS-H);* y la situación de las mujeres en particular: *“porque el año pasado echaron a veinte compañeras embarazadas (...) y nos dicen que van a despedir o no les van a extender el contrato a las compañeras que están embarazadas” (DHS-H).*

Del análisis emerge que la gestión previsional se basa en un criterio individual, anclado en el cálculo de costos de oportunidad presentes y futuros. Esto se

expresa como decisiones y preferencias conscientes de los individuos: *“la condición contractual finalmente es la que obliga en muchos casos a los trabajadores a decidir no cotizar” (DHN-H); “Yo no quiero AFP, pero sí necesito salud” (DFN-M).*

Y éstas decisiones se justifican, literalmente, en los costos: *“es drástico y dramático porque la ley que aplica a partir de este año, para nosotros es una disminución del salario líquido del 20%, y una persona que gana líquido \$600.000, significa que te descuenten \$120.000 y baje de 600 a 480, lo que es dramático para una planificación familiar” (DHS-H); “veo que me pagan muy poco y más encima me van a descontar AFP y FONASA, me va a quedar muy poco y yo sé que no me voy a jubilar nunca con esa plata (...) entonces no necesito entre comillas que me descuenten y prefiero que me pasen la plata directamente” (DCS-M); “el trabajador independiente, seguiría con seguridad de que su plata no la va a perder, de que no se la van a robar ‘los piñeras’ (risas)” (DFN-M)*

De todas maneras, los dirigentes plantean la ligazón entre las decisiones de los sujetos y su situación laboral: *“Yo sé que las condiciones me llevan a no cotizar” (DCS-M), “sabemos que la mayoría de los y las temporeras que puedan trabajar sin contrato, lo van a hacer” (DCS-M); “la capitalización individual para estos sectores es complicada porque trabajan 4 meses, 3 meses, a veces 2 y no más, entonces habría que buscar una fórmula donde tal vez tuvieran que cotizar directamente, no sé” (DCN-H).* Sin embargo, también hay un cuestionamiento a la irresponsabilidad del que no gestiona su previsión: *“el problema es que no van a tener imposiciones o plata en sus cuentas individuales y después van a acudir al estado para que les de esa pensión asistencial” (DCN-H).*

Otro elemento que destaca en el discurso de los dirigentes respecto de la gestión previsional y su relación con la trayectoria laboral, es el componente generacional. Para los jóvenes, el abanico de posibilidades o grados de libertad para la toma de decisiones es mayor, pero a su vez, menos inmediato, por lo que está menos instalado: *“el rollo de la vejez está más presente en los compañeros y compañeras que son más viejos” (DHS-H).* Más aún, se atribuye a los jóvenes una percepción

negativa generalizada sobre el sistema: *“La juventud no quiere cotizar para nada, no quieren porque el sistema es malo” (DFN-M)*. Sin embargo, también hay un cuestionamiento a los resultados de la poca gestión previsional en esa etapa: *“si pensamos dónde se evalúa realmente el tema de pensiones es cuando vemos lo que le queda a uno a la hora de jubilarse, y antes no, porque solo está el tema de salud, pero cuando llega el momento de jubilar nos damos cuenta de que no se preocupó de tener sus imposiciones al día” (DCN-H)* e incluso, esta conducta se traduce como un costo para toda la sociedad, a través del Estado: *“El tema no es cuando somos jóvenes, porque se gana plata y uno se da la buena vida, pero cuando llegan los momentos del ocaso de la vida se encuentran con que dejaron de cotizar y eso les significa un problema que se carga al estado” (DCN-H)*. Es decir, que incluso en discursos generales sobre la dinámica de la previsión y las condiciones laborales, la base del razonamiento de los trabajadores precarios sigue siendo el cálculo de costos de oportunidad.

5.3. Categorías intervinientes: Referencias identitarias desarticuladas

Las referencias identitarias permiten configurar el mapa a través del cual los trabajadores se definen a sí mismos y a los otros frente a los cuáles se distinguen, hacia los cuales aspiran, a los que valoran positiva o negativamente y cómo esas percepciones pueden variar a lo largo de la trayectoria de los sujetos. Por ello, recogemos primero una mirada más general que elaboran los dirigentes respecto de su condición y luego veremos cómo la condición de independientes genera fragmentaciones, para terminar con las percepciones respecto a quienes, definitivamente, son *otros*: los empleadores y el Estado como actor político.

5.3.1. Ser trabajadores precarios

En primer lugar, respecto de la percepción de los dirigentes sobre la condición de los trabajadores de su sector y su propia condición, se evidencia que existe una autopercepción marcada por la desventaja, y que se expresa de diversas maneras.

Una posibilidad es a partir de los ingresos: *“yo como temporera veo que me pagan muy poco” (DCS-M)*, aunque esto se explicaría por la forma en que otros significan ese trabajo: *“porque al trabajo de los asalariados agrícolas no se le reconoce su valor” (DCS-M)*.

Otra posibilidad tiene que ver con las condiciones en las cuales se desenvuelve el trabajo: *“En desigualdad total, porque en el fondo cuando a uno lo contratan bajo honorario, entre comillas (...) no te asegura ningún derecho y el convenio a honorarios se rige bajo el código civil, porque no está ni por el código del trabajo ni por el estatuto administrativo” (DHN-H)*.

Finalmente aparece la relación directa con la formalidad del empleo: *“Porque aquí muchos somos informales, no tenemos iniciación de actividades, en general la feria no boletea, excepto los que venden mercadería, pero la mayoría es informal” (DFN-M)* que incluso se nombra como informalidad, flexibilidad y precariedad: *“por el hecho de tener una patente precaria” (DFN-M)*; *“nuestra naturaleza de ser honorarios ya es precaria y flexible” (DHS-H)*.

Ahora, si bien existe la percepción de que en su condición particular están *peor* que otros, *quiénes son los otros* es una cuestión que no se presenta de forma homogénea en los discursos de los dirigentes, tal como se verá más adelante. En el caso de los honorarios, plantean directamente que su definición no es en oposición a otros trabajadores ya sea en el tema previsional: *“Entonces tiene una situación en total desmedro, que no sería muy distinto a que hubiera cotizado en el actual sistema” (DHN-H)*, como en una visión más general: *“Yo no apuntaría a un análisis a si estamos mejor que el resto de los trabajadores” (DHS-H)*. Dicho de otra forma, la percepción es que en general los trabajadores pasan por condiciones de precariedad, más allá de que en el caso de los sectores independientes e informales esto tenga una especificidad dada por el tipo de relación laboral que se establece.

Además de precarios, es importante destacar que, en el discurso de los dirigentes aparece la percepción de éstos como trabajadores: *“lo que el trabajador quiere es*

trabajar” (DCN-H), como trabajadores insertos en un contexto familiar del que dar cuenta: “en esas 1.120 ferias es el que atiende y su familia” (DFN-M).

Por otra parte, la percepción de la condición laboral tiene además un impacto en la conformación de éstos como sujetos, en las percepciones que tienen sobre sí mismos y de sus capacidades para transformar la realidad que enfrentan: *“cuando tú no conoces el valor de tu trabajo, cuando tú tienes pocos derechos, cuando tienes que humillarte en el municipio para poder conseguir alguna cosa o cuando todo a tu alrededor te dice que tú no vales nada y cuando tú sabes que no vas a poder recibir una pensión y vas a tener que seguir trabajando en la feria, no hay nada que te diga ‘rebélate y lucha contra eso’, no hay absolutamente nada” (FCS-M).*

5.3.2. Ser o no ser independientes: Referencias desarticuladas de ‘los otros’ significativos

Para comprender por qué existe una desarticulación en la definición de los *otros*, es necesario detenerse en las distinciones que hacen los dirigentes en sus discursos. Si bien plantean como aspiración no hacer diferencias al interior de su sector, la heterogeneidad estructural los lleva a hacerlas necesariamente: *“somos trabajadores a honorarios y en eso no hay distinción, la mayor distinción es entre profesionales y no profesionales, aunque se han planteado distinciones por temas prácticos” (DHN-H).*

Sin embargo, en otros puntos emergen diferencias relevantes al interior del propio sector, precisamente porque las condiciones de los trabajadores son variables y ello conlleva a que, aunque en general todos compartan una condición precaria, se perciba que algunos son *más precarios que otros*: *“insisto que aquí convivimos el mundo de los campesinos con el de los asalariados donde existen grandes diferencias” (DCS-M); “el campesino cuando llega el tiempo de jubilar se va a quedar en su casa con sus animales o sus tierra y las va a seguir cultivando, pero a las temporeras no les queda nada más que seguir trabajando” (DCS-M); “con los temporeros es peor porque trabajamos esporádicamente con todo lo que eso conlleva” (DCS-M).*

Más aún, frente a otros sectores las diferencias se recalcan: *“pero sí hay otras áreas como los que trabajan a honorarios y ganan \$600.000 que sí tienen esa posibilidad, o sea, ellos no van a pasar hambre porque les descuenten”* (DCS-M).

Pero más allá de que existen diferencias objetivas en ingresos o en condiciones específicas de ciertos grupos, ¿en qué se anclan estas distinciones? ¿Cuál sería la condición a la cual los dirigentes atribuyen estas diferencias? En este punto emerge un elemento clave de la desarticulación identitaria de los trabajadores precarios: la condición de independientes es percibida como positiva, mientras que la condición de asalariado es puesta siempre en una condición inferior. Que los temporeros se encuentren en peores condiciones que los campesinos se asocia a que los campesinos son independientes y a que, aunque pequeño, poseen cierto patrimonio o propiedad que les permite autosuficiencia. Ahora, esto siempre y cuando se cuente con ciertas cualidades, porque el independiente es percibido como un resultado, como aquel que logró salir exitosamente de su condición de asalariado o, como mencionan ellos, de *apatronado*.

En el caso de los honorarios, por ejemplo, hablan de los *independientes de verdad* porque ellos serían, aunque no reconocidos, asalariados: *“Yo creo que hay otras cosas que motivan a ser independiente, pero ser independiente de verdad, no un trabajador en funciones habituales, pero hay gente que opta ser independiente por cuestiones de flexibilidad, que les permite hacer otras pegas”* (DHN-H). El problema de los honorarios estaría entonces en que no son reconocidos y por tanto reciben un trato distinto: *“si hacemos una comparación con los funcionarios de planta y contratados, por ejemplo, con los de planta ellos sí tienen políticas mucho mejores”* (DHS-H).

En el caso de los feriantes, se distinguen de los asalariados como aquellos que cotizan y que, de hecho, estarían en una posición desventajosa: *“ver lo que piensa la gente que cotiza, porque esa es la afectada, la gente que cotiza”* (DFN-M).

Aparece con fuerza entonces la responsabilidad individual en la gestión de la trayectoria laboral: *“sin embargo hay algunos productores que han entendido la idea, ganan plata y hacen el esfuerzo”* (DCN-H) y de la gestión previsional, donde

incluso se expresa la posibilidad de *controlar, hasta cierto punto, el porvenir*. “*es una situación ‘el que trabajó tiró para arriba’, porque aquí hay gente que es buena para trabajar y tirar para arriba y hay otra gente que trabajó para el día*” (DFN-M).

Claro, todo esto no tiene que ver ya con la condición estructural, sino que con la disposición individual: “*ellos creen que por el hecho de tener la patente ganan... se van a hacer millonarios. Entonces, no es la situación de todos*” (DFN-M); “*porque si yo trabajo gano y si me quedo en la casa no gano nada*” (DFN-M).

¿A qué aspiran, entonces, los trabajadores independientes e informales que no siempre se ven a sí mismos como tales, a pesar de sí percibir que están en una condición precaria? En este punto existen diferentes puntos de vista en los discursos de los dirigentes.

En el caso de los honorarios, aspiran a ser asalariados: “*Que se nos considere nuestra función de funcionario y funcionarias públicas. Ese es nuestro fin último, de hecho (...) y de aquí para allá, vienen todas las demandas más contingentes*” (DHS-H). Esto tendrá implicancias en la condición específica de los trabajadores: “*Con los dependientes tú tienes una jefatura, un puesto de trabajo, tareas asignadas, que por lo demás son afines al giro principal de la institución*” (DHS-H), pero también tendría un impacto general en la sociedad: “*El objetivo de la UNTTHE es terminar con el trabajo precario en el Estado*” (DHN-H).

La identificación de los honorarios se mueve entonces en un péndulo, ser/querer ser funcionarios públicos. Es finalmente, un problema de reconocimiento: “*Nuestro horizonte es ser funcionarios públicos, y lo somos. Porque si no tuviéramos ese rollo diríamos ‘nosotros no somos funcionarios públicos así que no vamos a participar del censo y por ende somos trabajadores independientes’*” (DHS-H); “*porque de verdad la gente lo siente así, hace su pega bien, respeta los criterios técnicos, se echa pega a la mochila que no debiera hacer y es porque tienen vocación de servicio público*” (DHS-H).

En el caso de los trabajadores agrícolas, la aspiración pasa por mejorar las condiciones de los asalariados del campo: “*nosotros estamos dando una pelea*

muy fuerte por lograr que los trabajadores, temporeros y temporeras, puedan tener los mismos derechos que los trabajadores de la ciudad” (DCN-H); “que el contrato sea directo con la empresa y no con el contratista, cosa que la empresa sea la responsable” (DCN-H).

En el caso de los feriantes, su aspiración tiene que ver con el fortalecimiento de carácter gremial, pues ya tienen una patente que califican como *precaria*: *“hacer fuerza, con las pymes, cierto... como estamos aliados con harta gente queremos seguir haciendo consenso al respecto” (DFN-M); “nosotros estamos con los colectiveros, estamos con los del transporte escolar, estamos con los pescadores” (DFN-M).* De allí que se denominen a sí mismos como: *“nuestros comerciantes” (DFN-M)*, pues, como ya vimos, la condición de independientes es algo ya logrado: *“eso es lo que le gusta al feriante, ser independiente, llegamos aquí a las seis, siete de la mañana y ya a las cuatro de la tarde estamos desocupados en la casa, tenemos un rato para disfrutar con la familia o qué se yo, algo que hacer” (DFN-M).*

5.3.3. ‘Otros’ definitivos

Entenderemos a los otros definitivos como aquellos a los que los trabajadores precarios se refieren como tales, desde los cuales reciben cierta categorización o reconocimiento, pero que actúan siempre como contraparte y no como aspiración, a diferencia de la condición de independientes que revisamos más arriba. Así, aparece el Estado como agente político y contraparte general de todos los dirigentes y sus organizaciones, pero además aparecen los empleadores, debido a que, en términos reales, sobre todo cuando hablamos de los agrícolas y honorarios, existe esa figura. Además, destacamos que aquí también aparece el Estado, ahora como empleador.

Y en general, la relación con estos otros definitivos refiere a la falta de reconocimiento. En el caso del Estado, esta falta se expresa tanto en su condición de empleador como en su condición de agente político: *“los ministros, los diputados, los senadores que no aprueban cosas para la indigencia. Claro, porque al final es indigencia” (DFN-M); “Cuando se agrega un 5% más y se va reduciendo*

el sueldo de los trabajadores, de facto se está culpando a los trabajadores de que las pensiones sean bajas” (DHN-H).

Ahora, es importante que los dirigentes planteen la distinción entre el gobierno y el parlamento a la hora de referirse al Estado como actor político, pues las valoraciones que hacen de los actores cambia. Cuando se habla del gobierno, depende de la coalición: *“entonces como la presidenta Bachelet hizo el Pilar Solidario para ayudar a los pobres y a la vez aumentar un poquito la jubilación” (DFN-M); “y ahora vamos a venir con un gobierno que ellos crearon las AFP, menos van a tener voluntad para cambiarlo” (DFN-M).*

En este punto es necesario hacer un alcance, pues si bien, como vimos más arriba, hay una valoración de parte de algunos dirigentes sobre las políticas previsionales dirigidas a los sectores precarizados, éstas también se cuestionan en términos del no reconocimiento. En específico, se lanza una crítica a la Pensión Básica Solidaria, entendida como *“pensión dueña de casa” (DCS-M)* y que desconocería la contribución de las trabajadoras fuera del hogar: *“nosotras sabemos que en la casa también hay trabajo, y hartito, porque no hay ninguna temporera que tenga nana en la casa, por lo tanto, sabemos lo que significa, pero no sólo hemos estado ahí, sino que también estamos en los predios produciendo para las empresas” (DCS-M).*

En general, el Estado se plantea como un otro cerrado: *“y ahí es donde nosotros siempre chocamos con esa pared, o sea, ir a conversar con el gobierno, donde nos dicen que nuestra situación es muy grave, pero eso no lo pueden tocar” (DHN-H).* Mientras que, cuando se habla del parlamento, se plantea éste como un otro más abierto y diverso: *“En el parlamento ha sido un poco distinto, porque los parlamentarios individualmente se muestran más comprensivos” (DHN-H).* Más adelante revisaremos cómo estas concepciones impactan en la relación que establecen los sindicatos con la institucionalidad.

Por otra parte, si hablamos del Estado como empleador, el planteamiento de los dirigentes se hace desde un deber ser que no se hace efectivo: *“que si nosotros somos funcionarios públicos es el Estado el que nos debiera reconocer una pila de*

cosas” (DHS-H), de una falta de reconocimiento como se expuso más arriba y desde la arbitrariedad: *“Cuando a ellos les conviene ocupan la figura de los independientes, y cuando les conviene somos dependientes”* (DHS-H).

Ahora, respecto a la figura de empleadores, ya vimos que en el caso de los honorarios es el propio Estado, sin embargo, en el campo la situación se dispersa: *“nosotros trabajamos normalmente con contratistas, porque las empresas que contratan directamente son las menos”* (DCS-M); *“vienen como enganchadores o contratistas que les llaman”* (DCN-H). De inmediato aparecen como patrones que tampoco cumplen con su rol: las empresas delegan en el contratista como figura intermedia, desentendiéndose de las condiciones de los trabajadores del campo: *“el patrón le pasa la plata al trabajador para no estarse haciendo problemas con el papeleo”* (DCN-H).

Distinta es la situación de los feriantes, pues como vimos más arriba, existe la percepción de haber superado su condición de asalariados y, por tanto, se definen en tanto no tienen empleador: *“el hecho de ser feriante es porque es independiente, por tener una patente y trabajar sin patrón (...) porque uno es el patrón”* (DFN-M)

En general, la contraparte o los *otros definitivos* se definen a priori como antagonistas ya sea en su rol de agentes políticos como en su rol de empleadores: *“te encuentras con una contraparte que es tan inhumana que es uno de los comentarios que más te daría”* (DHS-H). Sin embargo, más adelante veremos que la interacción con estos agentes, al estar atravesada por definiciones identitarias desarticuladas, derivan en la no confrontación con el antagonista.

5.4. Categorías centrales: Caracterización de los sindicatos de trabajadores precarios

El análisis de los dos puntos anteriores no tiene un propósito meramente descriptivo, sino que buscaba establecer con claridad las categorías que operan como contexto condicionado por campos estructurados y las categorías que operan como intervinientes y que median el desarrollo de la categoría central de

nuestro análisis: las estrategias de las organizaciones sindicales de los trabajadores precarios. Ambos puntos, así como los que siguen, expresan fenómenos identitarios, es decir, fenómenos implicados en el proceso de construcción de identidad de las organizaciones que analizamos. Dicho de otra forma, son cosas que ocurren en las organizaciones y que pueden ser o no parte de las reflexiones de los sujetos que las componen. Su separación es meramente con propósitos analíticos y, por tanto, si bien a partir de ahora comenzaremos a desarrollar nuevas categorías, será necesario considerar que existen al menos dos claves ya expuestas. Por una parte, que los sindicatos de trabajadores precarios se encuentran inmersos en un contexto de individualización de la gestión previsional y las trayectorias laborales, y que, además, su acción como agentes está permanentemente mediada por referencias identitarias desarticuladas.

Dicho esto, procederemos a exponer las categorías que definimos como condiciones centrales, la categoría principal de nuestro análisis y finalmente, aquellas que operan como acciones y resultados de la acción sindical de los trabajadores precarios, siempre a partir del discurso de sus dirigentes.

5.4.1. Condiciones centrales

Entenderemos como condiciones centrales aquellas que anteceden y permiten comprender la acción sindical de los trabajadores precarios, pero en ningún caso consideramos que sean las únicas, sino que, precisamente, expresan en sí mismas una relación con las categorías contextuales e intervinientes descritas. Entrarán acá las condiciones de las organizaciones, por un lado, y de sus dirigentes por otro, buscando distinguir dos niveles de abstracción distintos, pero siempre anclados en los discursos y prácticas concretas.

5.4.1.1. *Condiciones de la organización*

Entendiendo que esto no es resultado de una observación directa, sino que emerge del discurso de los dirigentes, consideraremos siempre que la descripción de las organizaciones está mediada por las propias aspiraciones y propósitos de éstos. Miramos las organizaciones a través del discurso. Dicho esto, revisaremos las capacidades y dificultades expresadas.

Una primera capacidad que destaca está asociada a la condición de facto de las organizaciones ya sean de corta o larga data. En el caso de los campesinos, éstos plantean que: *“esta organización tiene una historia bastante antigua, se hizo al calor de la reforma agraria” (DCN-H)* y, por tanto, que han atravesado períodos de legalidad, ilegalidad, recomposición de hecho y articulación institucional actual a través de la CUT. Esto también ocurre en el caso de los trabajadores a honorarios: *“porque no tiene legalidad, pero ha tenido un funcionamiento relativamente constante y periódico” (DHN-H)*. En otras palabras, los dirigentes reconocen el funcionamiento de las organizaciones a partir de su práctica, más allá de contar o no con el reconocimiento legal – como en el caso de los feriantes, que se encuentran constituidos como asociación gremial en términos formales-.

Esto tiene implicancias relevantes en términos de lo que más arriba planteamos como reconocimiento, pues se hace necesario que tanto empleadores como Estado los vean como interlocutores: *“(la institución) reconoce la representatividad de la organización e incluso el 2015 se genera un acuerdo” (DHS-H)*, cuestión que ocurre en base a la fuerza que los sindicatos logren articular: *“y tuvieron que reconocernos, más allá de su buena onda o disposición, porque ya éramos muchos” (DHS-H)*.

Un ejemplo ilustrativo de esto tiene que ver con la importación de figuras propias del sindicalismo institucionalizado, como el fuero sindical, a condiciones de trabajo flexibilizado: *“la gente de la muni (...) decía que su fuero sindical eran los años de antigüedad que tuvieran en el municipio, porque alguien que llevaba diez años podría decirles ‘yapo, échame po’, cuántos millones son que tiene que pagar la muni” (DHS-H)*. Lo mismo ocurre con la cuota sindical: *“Pelemos porque la cuota sindical sea un descuento por planilla” (DHS-H)*.

Es decir, los sindicatos de trabajadores precarios expresan una capacidad de operar con su condición de facto, lo que no quita que aspiren a la institucionalización, entendida como un reconocimiento formal: *“tuvimos un congreso en mayo de 2017, en que decidimos federar la organización, que esto*

dejara de ser una organización de hecho, y pasar a ser algo legal y constituida” (DHN-H).

Una segunda capacidad de las organizaciones está dada por su aspiración a tener alcance nacional o sectorial. En todos los casos, los discursos de los dirigentes expresan esta condición ya sea como realidad: *“nos distribuimos en diez regiones del país de Copiapó hasta Cañete o un poco más allá por el sur” (DCS-M); “Actualmente tenemos seis regiones sindicalizadas” (DHS-H); “está también en la sexta región y también están participando” (DFN-M) o como aspiración: “Tenemos sindicatos en la IV región (...) en la V región (...) así también en la Región Metropolitana (...) en la VI región (...) y tenemos en la VII región, en la VIII región (...) y tenemos en la IX región y esperamos recuperar en la X región” (DCN-H); “Nuestra articulación y nuestra demanda ha sido desde el sector público” (DHS-H).*

Respecto de la estructura organizativa, destaca una tercera capacidad, que es precisamente, poseer estructura. En algunos casos tiene que ver con un esquema propio del sindicalismo institucionalizado en Chile: *“con tres sindicatos en una región se puede conformar una federación, y ésta se afilia a la confederación” (DCN-H),* pero además, a la interna, en todos los casos se reconoce un funcionamiento por temáticas que en la práctica se estructuran en departamentos o comisiones: *“tiene varios departamentos, tiene el departamento de la mujer, en el cual se trabaja la violencia intrafamiliar, se trabajan los derechos de la mujer y un montón de cosas (...) También tenemos el Departamento de la UPS, que es la Unidad de Protección Social (...) también tiene el departamento de salud” (DFN-M); “encargada del tema de mujeres, antes también fui encargada del tema asalariados y soy presidenta del sindicato inter-empresas de temporeros” (DCS-M); “Nosotros funcionamos por comisiones. Hay una comunicación de comunicaciones, una de comisión jurídica (...) una comisión de bienestar, una de finanzas, una de articulación, y ahí están los delegados de regiones y de acá de RM” (DHS-H).*

Ahora, respecto de las debilidades expresadas en el discurso de los dirigentes, vemos precisamente que hacen referencia, a una debilidad organizativa: *“pero en*

verdad muchos sindicatos no han podido seguir funcionando porque este es uno de los sectores más desregulados de nuestro país” (DCN-H); “Hay un recambio dirigenal constante, entonces se hace difícil también mantener un trabajo” (DHN-H).

Esta debilidad se expresa como producto del lugar que ocupan en la estructural laboral: *“en general no puede decir ‘tenemos tantos afiliados’ porque la cantidad de sindicatos también varía mucho” lo que respondería a “la misma condición de honorarios, a veces desaparecen, ya sea porque los echan o pasan a contrata” (DHN-H), pero también como responsabilidad de los propios dirigentes: “el otro día hacíamos el análisis de nuestros sindicatos, y empezamos a recabar información y nos encontramos con sindicatos que ni siquiera conocíamos y eso no puede ser” (DCS-M); “nos dimos cuenta de que tenemos una visión súper centralista de la organización y que no nos dimos cuenta hasta que invitamos a otros compañeros y compañeras de otras regiones” (DHS – H).*

Para resolver esta debilidad, los dirigentes en general plantean acciones en términos de voluntades particulares: *“Nosotros empezamos a visitar las ferias, hacíamos consultas a la gente” (DFN-M); “el trabajo en los sindicatos de base, ahora, es mucho más difícil hacer una reunión de base, que una reunión de dirigentes en Santiago, y a lo mejor se va a avanzar más lento allá, pero es lo que hay que hacer” (DCS-M).*

Finalmente, si bien no fue un discurso generalizado, destacamos que puede existir también una potencial debilidad en términos de falta de reconocimiento al interior de las propias organizaciones, ya sea en base al centralismo descrito por uno de los dirigentes más arriba, o por las diferencias de ocupación que redundan en falta de protagonismo al interiores de los sindicatos: *“los asalariados o más conocidos como temporeros o temporeras agrícolas, que somos la mayoría yo creo, pero sin mucha presencia” (DCS-M).*

5.4.1.2. Condiciones de los dirigentes

Así como los dirigentes expresan en sus discursos las condiciones de sus organizaciones, también lo hacen en relación a sí mismos. Acá, el análisis expuesto considera sus relatos, pero también pretende exponer precisamente aquellas manifestaciones de desarticulación de sus referencias identitarias, dado que éstas tendrán un impacto luego en la forma que toman las estrategias de los sindicatos que ellos conducen.

En primer lugar, respecto de sus capacidades, se observa que estamos ante dirigentes capacitados, con experiencia social y política previa. Así mismo, los dirigentes en general participan de instancias de carácter formativo a partir de su vínculo con instituciones del Estado, universidades u otros: *“Hemos participado en varios seminarios, y no solamente dirigentes, sino que hemos hecho participar a trabajadores de base para que vayan captando la idea” (DCN-H); “porque nosotros también tenemos un diplomado en Previsión Social en la Universidad Santo Tomás” (DFN-M).*

Esta condición se entiende como un medio legitimación de los propios dirigentes: *“Tiene más credibilidad que hablemos nosotros con los feriantes, a que un profesional o alguien del Estado o del Gobierno venga a hablar” (DFN-M); “les decimos que vayan para que conozcan cómo es que funciona el tema, porque cuando uno se va a oponer a algo tiene que ser con argumentos” (DCS-M).*

Esto se expresa además como una autosuficiencia de los dirigentes a la hora de trabajar temáticas reivindicativas, por ejemplo, en temáticas previsionales: *“ya los feriantes empezamos a recibir las capacitaciones de los profesionales y ahí nos fuimos instruyendo, y cada vez a las consultas de nuestros pares nosotros íbamos preguntando y cada vez íbamos aprendiendo más” (DFN-M).* Los dirigentes aprovechan sus condiciones para producir los conocimientos requeridos en su acción política como sindicatos. Incluso desde el sector de los feriantes, que en términos objetivos son quienes menos experiencia y cualificación poseen, lo plantean *“nosotros, con todas las investigaciones que hemos hecho” (DFN-M),* más aún entonces en otros sectores: *“el Estado trabaja a honorarios con una gran*

cantidad de profesionales, donde también hay economistas y gente que también puede aportar” (DHN-H).

Por otra parte, una segunda capacidad de los dirigentes se relaciona con su alto grado de politización, es decir, con un posicionamiento no sólo respecto de su acción gremial inmediata sino también con debates generales sobre el escenario político contingente y más aún, con visiones de mundo que expresan una aspiración de cambio social.

Por otra parte, debido a que el contexto en que se realizan las entrevistas toca el debate previsional, es en torno a este tema que se manifiestan las posiciones de los dirigentes, siempre de forma crítica: *“porque se están haciendo millonarios la gente de las AFP” (DFN-M)* y que expresan como una posición ya sea individual: *“yo soy partidario del modelo solidario de pensiones” (DHS-H)*, a nombre de su sector: *“el gremio es muy anti AFP” (DFN-M)* o incluso a nivel general, asumiéndose como portavoces de los trabajadores en general: *“la gente no ignora que el sistema tiene como finalidad no entregar pensiones dignas, sino que acumular capital” (DSH-H)*; *“porque yo creo que, si este sistema fuera un sistema solidario, de reparto y tripartito, yo creo que sería una mayoría de gente que sí aceptaría cotizar” (DHN-H).*

Así mismo, el posicionamiento no es sólo respecto a lo que no debe ser, sino a lo que aspiran, tanto en términos generales: *“ningún Estado en el mundo puede mantenerse al margen de lo que significa asegurarles una vejez digna a sus habitantes” (DCN-H)*; *“si tuviéramos un cambio de conciencia o tuviéramos un sistema de reparto, donde yo pudiera cotizar y entre todos nos diéramos un apoyo, que tiene que ver con un tema de conciencia” (DCS-M)*, como en el marco de una política específica: *“porque ahí ya es un trato al Estado y el Estado es el que manda. Y estaríamos jugando con la plata de los chilenos, no como ahora que algunas personas se están haciendo ricos con la plata de los chilenos” (DFN-M).*

En general, podemos ver que las capacidades de los dirigentes pasan fundamentalmente por sus altos niveles de cualificación. Pero esto tiene un correlato con sesgos y limitaciones que, de hecho, cuesta que expresen

directamente. *En este sentido, podemos mencionar en primer lugar la desconexión con el conjunto de los trabajadores del sector. Son dirigentes que se relacionan con dirigentes y su vínculo más allá se expresa como voluntad, pero no como experiencias efectivas: “no lo he conversado nunca en profundidad con los temporeros y temporeras que no tengan un grado de conciencia, porque normalmente conversamos con los dirigentes de base, entonces no quiero pecar de tener la voz de todos” (DCS-M).*

Esta condición contrasta precisamente con las aspiraciones de los dirigentes, que como mencionamos buscan que las organizaciones que abarquen el sector o territorio a nivel nacional. Esto, sin embargo, no es consciente o al menos, se expresa de forma contradictoria en los discursos: *“no podría decirte cuál es la representatividad real de la UNTTHE, pero sí es la organización que nuclea a los trabajadores a honorarios organizados” (DHN-H).*

Otro sesgo es que, a pesar de la experiencia y capacitaciones, incluso en el área previsional, los dirigentes manifiestan desconocimiento de políticas en esta materia que son relevantes para sus procesos de organización: *“Entonces, son programas que han nacido aparte de la medicina, entonces es bueno el Pilar Solidario” (DFN-M).* Esto significa que podrían estar transmitiendo información errada o incompleta a sus organizaciones.

Finalmente, una limitación que se expresará también más adelante, es que en general los dirigentes manifiestan un discurso derrotista, donde las posibilidades de transformación estructural se descartan por pragmatismo: *“y sabemos que en el tema previsional es tan poco lo que podemos hacer, porque, aunque tengamos toda la información de cuánto tiempo cotizó cada uno de los compañeros afiliados, finalmente cuando el modelo de las AFP es uno ¿qué podemos hacer nosotros?” (DCS-M).*

5.4.2. Categoría central: Estrategias sindicales de los trabajadores precarios y su tendencia a la institucionalización

Considerando las condicionantes del contexto, la mediación de las categorías intervinientes y las condiciones centrales tanto de las organizaciones como de sus

dirigentes, es que podemos caracterizar las estrategias sindicales de los trabajadores precarios a partir de sus propios discursos. Y en general, podemos decir que éstas tienden a la institucionalización. Esto tiene varias expresiones y también varias implicancias que analizaremos más adelante.

Comenzando por sus expresiones, ya pudimos recoger algunas de los apartados anteriores. Asumir dinámicas organizativas propias del sindicalismo que se institucionalizó a lo largo del siglo XX, la necesidad de reconocimiento desde la institucionalidad del Estado, entre otras. Esto implica que en general, las lógicas con que operan los sindicatos de trabajadores precarios no buscan la confrontación de las condiciones adversas que enfrentan a la interna y en su entorno, sino que tienden a operar sobre ellas, en última instancia, validándolas.

En particular, destaca que una serie de acciones impulsadas desde los sindicatos respondan a la participación en fondos e instancias delineadas y/o financiadas por el Estado. Dado que abordamos la temática previsional, se repite la participación en el Fondo Para la Educación Previsional u otras como el Consejo de la Sociedad Civil sobre pensiones, instancias financiadas por la Subsecretaría del Trabajo y, en el primer caso, mediada por fundaciones, consultoras o los propios sindicatos: *“nosotros hemos participado en ocho FEP” (DFN-M)*, *“por ejemplo nosotros en los FEP iban también personas que participaban en el COSOC” (DFN-M)*; *“Casi todos los años ha habido de alguna u otra forma participación en algunos FEP o con organizaciones que entran a plantear el tema” (DCN-H)*.

Así, los sindicatos u organizaciones que se constituyen a partir de sectores independientes e informales, actúan como órganos consultivos en función de los espacios institucionales que les abren las puertas, aunque no necesariamente eso implique un fortalecimiento o un avance reivindicativo para ellos: *“en la Comisión Bravo también participamos, que al final no llegó a nada. Fue una conversación para entretener a la gente que no resultó en nada” (DFN-M)*.

Por otra parte, las organizaciones permanentemente refieren su acción hacia los ritmos de la discusión parlamentaria, a través del lobby y la presentación de documentos para colaborar en la elaboración o tramitación de proyectos de ley:

“nosotros hicimos mucho lobby parlamentario durante el 2017, y logramos que muchos diputados se pusieran a favor nuestro, nosotros les presentamos una propuesta de indicaciones, que fue presentada en la comisión de trabajo, pero quedó cortada inmediatamente porque no se podía, y nosotros hemos interpelado al ejecutivo, a la subsecretaría, hemos pedido reuniones con el ministerio del trabajo” (DHN-H); “entonces nosotros también nos la hemos jugado porque salga una indicación en este proyecto de ley” (DHN-H).

Para sostener esta relación, las organizaciones de trabajadores precarios actúan como plataformas de carácter nacional o sectorial: *“aquí ya se han hecho encuentros a nivel nacional con todos sus afiliados y hay una plataforma de la CUT para exigir soluciones y avanzar” (DCN-H); “finalmente nosotros establecemos esa lucha como Unión Nacional, que se entiende directamente con el Estado y no con las instituciones parceladamente” (DHS-H).*

Lo anterior condiciona sus pliegos reivindicativos: *“pero metidos en el contexto de que hay un proyecto en discusión y la fuerza es escasa para pelear contra esto, nos la jugamos por estas dos cosas” (DHN-H), esto tanto en términos de contenidos como de tiempos: “nosotros no podemos cambiar el sistema de pensiones y el blindaje institucional y económico es enorme, por eso en el corto plazo nos la hemos jugado por eso, porque es lo más factible de conseguir” (DHN-H).*

A su vez, esta situación genera que cambios específicos en alguna normativa se interpreten como avances que ellos produjeron: *“la facilidad, por ejemplo, de cotizar solamente para salud, porque ese también fue un logro del que fuimos partícipe” (DFN-M); “la única cuestión institucional que ha pasado y que nos ha beneficiado a nosotros es esta ley corta de prórroga, y que fue iniciativa nuestra y forzada por nosotros, el resto es totalmente ajeno a los honorarios” (DHN-H).*

Más aun, se conecta con una de las limitaciones ya mencionadas, pues plantean que no es como organizaciones de trabajadores que pueden hacer transformaciones en sus condiciones, sino a través precisamente de su incorporación en el aparataje estatal: *“para cambiar algo del sistema de pensiones*

necesariamente tienes que ser gobierno y tener tres cuartos del parlamento, por lo mismo un cambio en el sistema de pensiones va a pasar por algo mucho más grande que una mera reforma o la movilización contingente que puedan hacer ciertos sectores, porque va a implicar cambios constitucionales, cambios de la correlación de fuerza política a nivel nacional y en el corto plazo sabemos que eso no va a pasar” (DHN-H).

5.4.3. Categorías de acción y resultado

A raíz de esta estrategia que tiende a la institucionalización, podemos extraer algunas conductas específicas que expresan los sindicatos de trabajadores precarios.

En primer lugar, la prevalencia del consenso con actores empresariales y estatales. Si bien ya se han expuesto algunos ejemplos de esto, es esclarecedor el caso de los trabajadores agrícolas: *“porque esto lo logramos en una mesa donde estaban los empresarios también, y estábamos conversando con ellos, que a todo esto yo participé activamente en la mesa” (DCN-H)*, donde a partir de la participación en estas instancias, la autopercepción de incapacidad para cambiar las condiciones y la definición de una agenda acotada de reivindicaciones, operan bajo una lógica que articula el cálculo en la gestión de la trayectoria laboral que vimos en las categorías de contexto, con la necesidad de reconocimiento de otro materializado en el Estado y los empresarios: *“para que hubiera mayor cantidad de horas extra, y eso fue lo que se zanjó, que si bien nosotros no somos partidarios de que los trabajadores trabajen más horas de lo que establece la ley, pero ante la condición y lo que nos interesa, que es el cómo fortalecemos la organización sindical” (DCN-H).*

En segundo lugar, observamos un discurso asociado a la fuerza y la presión disociado de la práctica generalizada en las organizaciones. Dicho de otra forma, la desarticulación de las referencias identitarias genera que, por una parte, se expresen ideas confrontacionales en los discursos de los dirigentes: *“a la larga esto se va a tener que imponer, porque no se puede tener a medio país en la miseria y hacia allá vamos” (DCN-H); “nunca le han hecho un cambio para*

favorecer al trabajador, al contrario, cada vez va disminuyendo lo que le va quedando de fondo. Entonces hay que hacer un cambio, pero radical” (DFN-M); “y en ese sentido se ganó, pero se ganó con movilización, no fue una buena onda del gobierno, sino que hubo movilización; toma de ministerios, entonces se desarrolla en base a presión” (DHN-H); pero que al mismo tiempo gran parte de la acción desarrollada por las organizaciones esté enmarcada en la búsqueda de validación ya descrita.

Ahora, en este punto destaca el hecho de que ambos elementos, presión y consenso, se articulan en el discurso de los dirigentes como coherentes: *“estamos pensando en el lobby con el ejecutivo y el parlamento, más la movilización. Básicamente esas son nuestras políticas en el corto plazo y las herramientas que tenemos” (DHS-H),* siendo que permanentemente, refieren a su incapacidad como sector precisamente en términos de fuerza: *“mientras no tengamos la fuerza, para poder presionar y que se terminen las AFP, va a ser peor” (DCS-M); “esto quiere decir que finalmente es pura voluntad, porque en algún momento nos decían que jurídicamente no se podía, pero en verdad es pura voluntad y eso es lo peor” (DHS-H).*

En tercer lugar, y en coincidencia con los antecedentes teóricos y empíricos revisados en esta materia, aparecen conductas que podemos asociar al paternalismo. Este se traduce en prácticas asistenciales directas desde el sindicato y sus dirigentes hacia los trabajadores de su sector: *“cuando se necesita entregar algún tipo de apoyo oficial para algún compañero o compañera, se hace (...) para que tenga acceso a algún tipo de beneficio” (DCN-H); “normalmente los que denuncian son los dirigentes, porque ya hemos tomado un poco más de conciencia” (DCS-M); “tenemos que ser esa contención para las compañeras” (DHS-H); “hemos tratado de ayudar a la gente (...) todas esas cosas nosotros les informamos a nuestros comerciantes para que le sea el trámite más fácil” (DFN-M).*

Como se ve más arriba, la percepción de los dirigentes de ser *más conscientes* es un elemento relevante en esta práctica, coincidente con la alta cualificación y

politización descritas más arriba: *“una compañera me decía que era irresponsable hacer un llamado a no cotizar a las personas y no hacerse cargo de las lagunas que tenían para atrás todos los funcionarios de honorarios, ella planteaba que era una irresponsabilidad de nuestra parte, pero nosotros le hacíamos ver que finalmente eso podría ser una preocupación individual de las personas pero nosotros como organización colectiva y política, nuestro rollo y objetivo es ser reconocidos como funcionarios” (DHS-H).*

Ahora, bien, esto tiene también un correlato con las condiciones de los trabajadores independientes e informales, debido precisamente a su contexto desprotegido y flexible, por lo que los dirigentes asumen con una intención manifiesta el ser un apoyo concreto para los trabajadores de su sector: *“finalmente ha sido con nuestra gente, con nuestro apoyo y que entiendan nuestra mirada, porque no es solamente llevarles información, sino mostrarle a la gente cómo era antes el tema previsional y darle una mirada al tema” (DCS-M); “Nos creen más a nosotros (los dirigentes), porque saben que nosotros vamos a pelear por ellos y por nosotros mismos” (DFN-M).* Esto, sin embargo, no quita que desde los dirigentes exista una percepción negativa de quienes no son tan activos como ellos: *“porque también entendemos el contexto de desmovilización de la gente, pero la gente es pajera también” (DHS-H).*

Conclusiones

Comenzamos nuestra investigación con una mirada general de cambios que simultáneamente ocurren en la estructura laboral, en los modelos de seguridad social y en la organización de los trabajadores a partir de los años 70. Junto con ello, elaboramos un marco de análisis que nos permitiera abordar nuestra investigación y tomamos por ello la noción de ciclo morfogenético de Archer (2009), pero además, una serie de aportes empíricos y teóricos desarrollados por investigadores que se enfrentan al estudio de organizaciones sindicales en las nuevas condiciones del mundo del trabajo, con lo que construimos la noción de *fenómenos identitarios* para denominar a aquellas manifestaciones que nos permiten hablar de procesos de construcción de identidad de las organizaciones sindicales de trabajadores precarios.

En base a ello, nos preguntamos si pueden los sindicatos de trabajadores precarios convertirse en agentes capaces de influir en transformaciones estructurales del trabajo y la seguridad social a partir, precisamente, de los fenómenos identitarios que atraviesan. En particular, trabajamos con el discurso de dirigentes de tres organizaciones para a) caracterizar el contexto estructuralmente condicionado de los sindicatos, b) analizar las referencias identitarias de los mismos y c) caracterizar las condiciones y estrategias que éstos persiguen.

*En general, podemos decir que la respuesta a nuestra pregunta de investigación es negativa en las actuales condiciones: los sindicatos de trabajadores precarios son actores que presentan dificultades para constituirse como agentes plenamente capaces de influir en las transformaciones estructurales del trabajo y la seguridad social. Si bien esto deberá complementarse con análisis históricos para ser concluyentes en el largo plazo, en las condiciones actuales son agentes que presentan dificultades para romper con los márgenes del condicionamiento estructural y generar interacciones que permitan producir estructura. En general, parecieran no ir a *contracorriente*, sino que podrían estar siendo arrastrados por las tendencias que tienden a su debilitamiento. Esto podría relacionarse con el hecho de que las estrategias sindicales de los trabajadores precarios tienden a la*

institucionalización. Por tanto, con los resultados obtenidos se abre la posibilidad de futuras investigaciones que aborden específicamente la relación entre incidencia e institucionalización en estas organizaciones.

Revisemos este planteamiento a la luz de nuestros objetivos específicos.

En primer lugar, buscamos caracterizar el contexto estructuralmente condicionado de los sindicatos de trabajadores precarios, bajo la hipótesis de que las trayectorias de estos sindicatos están influenciadas por los procesos de flexibilidad y descolectivización que ha experimentado el mundo del trabajo.

El análisis de las categorías contextuales nos arroja, en síntesis, que es efectivo analizar la gestión previsional y de la trayectoria laboral de los trabajadores independientes e informales como *mecanismos individualizados*, percibidos y expresados en el discurso de los dirigentes. Éstos se traducen en cálculos de costos de oportunidad individual y se expresa de manera diferenciada a lo largo de la trayectoria laboral de los trabajadores, debido a las diferencias generacionales – expresadas en las categorías jóvenes/viejos –. Recordemos que estas categorías de análisis actúan como contexto, es decir, nos permiten dar cuenta del escenario estructuralmente condicionado en el que los sindicatos de trabajadores precarios se desenvuelven y, por tanto, inciden en su dinámica y sus prácticas, tanto para los dirigentes como para las organizaciones en general. El contexto estructuralmente condicionado de los sindicatos de trabajadores precarios se caracteriza entonces por la individualización.

En segundo lugar, buscamos analizar las referencias identitarias de los sindicatos de trabajadores precarios, bajo la hipótesis de que éstas eran difusas debido a que podían existir valoraciones diferenciadas de los trabajadores dependientes y formales. Esto significa que esperábamos encontrar a quienes se identifican con un deseo de formalización y a quienes apuesta por la independencia.

El análisis de las categorías intervinientes da cuenta, a modo de síntesis, que las referencias identitarias se entenderán fundamentalmente como *otros significativos* que permiten dar cuenta de una desarticulación de las mismas. Existe una

categoría general de trabajador precario que se significa como tal, sin embargo, luego se observan inconsistencias respecto de la categoría *independientes* y cómo ésta se liga o no con ser precarios. Dicho de otra forma, los dirigentes expresan en sus discursos que la categoría de independientes no involucra precariedad y, de hecho, es una aspiración explícita en algunos casos y una valoración general en otros. Esto va aparejado de una validación de la acción individual como vía para superar una condición de precariedad – cuestión que es coherente con lo observado en el primer objetivo específico–.

Podemos decir que las referencias identitarias poseen puntos comunes: somos precarios, validamos la acción individual; pero al mismo tiempo tenemos aspiraciones diferentes según las condiciones específicas que se afrontan. Por otra parte, a la hora de definir *otros definitivos* sí aparecen con claridad la contraparte política y el empleador. El Estado cumple un rol en ambos casos y frente a ella, los discursos de los dirigentes nuevamente expresan una desarticulación identitaria. Al mismo tiempo que identifican a la institucionalidad como antagonista, se busca su reconocimiento. Esto será fundamental para entender luego la relación que establecen los sindicatos de trabajadores precarios con el gobierno, el parlamento y los empresarios. Las referencias identitarias de los sindicatos de trabajadores precarios se encuentran desarticuladas, sobre todo en relación a la valoración del ser independiente y de la institucionalidad.

Finalmente, buscamos caracterizar las condiciones y estrategias de los sindicatos de trabajadores precarios, en base a la hipótesis de que, dadas sus condiciones contextuales e identitarias, los sindicatos desarrollan estrategias que dificultan su capacidad de constituirse como agentes capaces de incidir en transformaciones estructurales del trabajo y la seguridad social.

Luego de nuestro análisis, concluimos que las estrategias sindicales de los trabajadores precarios tienden a la institucionalización, lo cual se expresa en la adopción de lógicas organizativas propias del sindicalismo más tradicional y, sobre todo, en la relación con el Estado y los empresarios, la cual está basada en la necesidad de reconocimiento. Esto produce como resultado:

1. La prevalencia del consenso con los actores estatales y empresariales desde los sindicatos y sus dirigentes.
2. La generación de un discurso asociado a la fuerza y la presión, disociado de la práctica generalizada en los sindicatos.
3. La adopción de dinámicas paternalistas desde los dirigentes hacia los trabajadores de su sector.

En ese sentido, como conclusión general vemos que los sindicatos de trabajadores precarios tienen dificultades importantes para constituirse como agentes capaces de influir hoy en transformaciones estructurales del trabajo y la seguridad social. Coincidimos en ese sentido con otras investigaciones que plantean la fragilidad estructural de estas organizaciones (Wyczykier, 2012) (Castel, 2000) (Julian, 2018) (González Labarca, 2015) y consideramos fundamental ahondar a través de otros estudios en las dinámicas y prácticas organizativas de estas organizaciones para reconocer procesos de aprendizaje que pudieran permitirles constituirse como agentes más efectivos.

Con todo lo anterior, consideramos que todavía existe mucho trabajo que hacer. La presente memoria posee limitaciones en términos de su alcance tanto por la acotada inmersión en el campo como por la todavía insuficiente recopilación de antecedentes que permitan elaborar un marco de análisis efectivo y que pueda abarcar al conjunto de los trabajadores precarios en Chile y sus organizaciones.

Como nota en relación a la institucionalización de la acción de estas organizaciones, destaca por ejemplo la deriva que ha tomado el Movimiento No+AFP, que pasó de una articulación de facto que agrupó, entre otras, a las organizaciones analizadas en esta memoria, a centrar su acción en impulsar y desarrollar iniciativas desde el parlamento a partir de elaboración de proyectos de ley. Este caso podría permitir otro acercamiento al fenómeno, a partir de la temática específica de la previsión.

Con esta memoria esperamos por tanto, contribuir en primer lugar a la problematización de un fenómeno reciente y poco estudiado, aplicando una metodología poco reportada en la literatura sobre el tema y que contribuya no

solamente a engrosar los conocimientos disciplinares, sino también a proveer de herramientas críticas a las propias organizaciones y sus dirigentes, precisamente porque consideramos que son éstos los agentes cruciales para confrontar condiciones laborales y sociales precarias, que afectan a millones de trabajadores y trabajadoras en nuestro país. Consideramos la crítica como una necesidad puesto que hoy, a nuestro juicio, estas organizaciones no han asumido totalmente la centralidad que tiene la tarea titánica de fortalecerse y desarrollarse a sí mismas, organizativa y políticamente.

Bibliografía

- Álvarez, R. (2012). El plan laboral y la negociación colectiva: ¿Orígen de un nuevo sindicalismo en Chile? *Boletín del Instituto de Historia Argentina y Americana, tercera serie, N°35/36*, 92-115.
- Aravena, A., & Núñez, D. (2011). Los gobiernos de la Concertación y el Sindicalismo en Chile. *Revista Trabajo, año 5, N°8*, 113-133.
- Archer, M. (2009). *Teoría social realista: el enfoque morfogenético*. Santiago: Ediciones Alberto Hurtado.
- Arenas de la Mesa, A. (2000). *Cobertura Previsional en Chile: Lecciones y Desafíos del Sistema de Pensiones Administradas por el sector Privado*. Santiago: CEPAL.
- ARSchile. (2009). *Estudio cualitativo y propuesta de políticas para la extensión de la protección social en trabajadores independientes*. Santiago: Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Banco Mundial. (1994). *Averting the Old Age Crisis*. New York: Oxford University Press para el Banco Mundial.
- Barr, N. (2000). Reforming pensions: Myths, truths, and policy choices. *WorkingPaper, N° WP/00/139*.
- Battistini, O. (2009). La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. *Psicoperspectivas, VIII (2)*, 120-142.
- Bertranou, F., & Maurizio, R. (2011). *Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina*. Buenos Aires: OIT.
- BID. (2010). *La era de la productividad: cómo transformar las economías desde sus cimientos*. Santiago: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Bourdieu, P. & Chamboredon, J.C. (2008). *El oficio del sociólogo. Presupuestos epistemológicos*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

- Bravo, D. (2015). *Informe Final Comisión asesora presidencial sobre el sistema de pensiones*. Santiago: Comisión Presidencial Pensiones, .
- Brega, C. (2015). *Identidad laboral y proyectos de vida. Trabajar en el retail*. Tesis para optar al título de Socióloga. Santiago: Departamento de Sociología, Universidad de Chile.
- Briones, A. (2009). Política social e indicadores distributivos, elementos para una caracterización de la política social en Chile. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana, Volumen 8, N° 22*, 231-248.
- Canales, M. (2006). *Metodologías de investigación social (Coord.)*. Santiago: Lom Ediciones.
- Castel, R. (2000). ¿Por qué la clase obrera perdió la partida? *Marx 2000, las nuevas relaciones de clases. Congreso Marx Internacional II, Buenos Aires*.
- Castel, R. (2004). *La inseguridad social ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires: Manantial.
- Castiglioni, R. (2006). Reforma de pensiones en América Latina: Orígenes y estrategias, 1980-2002. *Revista de Ciencia Política N°25 (2)*, 173-189.
- CIEDESS; CODEMA. (2016). *Estudio para identificar y caracterizar grupos específicos de trabajadores independientes que no perciben rentas gravadas por el artículo 42N°2 de la ley de impuesto a la renta, no son voluntarios y no tributan por renta efectiva* . Santiago: Subsecretaría del Trabajo.
- CLACSO. (2005). *Manual de metodología, construcción del marco teórico, formulación de objetivos y elección de metodología*. Buenos Aires: CLACSO.
- De la Garza, E. (1991). Cultura y crisis del corporativismo en México. En Barrios, J. Luis, J. Hurtado, & G. Pérez, *Transición a la democracia y reforma del Estado en México* (págs. 235-268). México: Flacso, Universidad de Guadalajara.

- De la Garza, E. (2000). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (págs. 149-178). México: Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza, E., & Neffa, J. C. (comp.) (2010). *Trabajo y modelos productivos en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO.
- Díaz, E., & Gálvez, T. (2015). *Informalidad laboral: Conceptos y mediciones. Parte I*. Santiago: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Cuadernos de Coyuntura.
- Díaz, E., & Gálvez, T. (2015). *Informalidad laboral: Más trabajadores productivos sin protección laboral. Parte II*. Santiago: Dirección del Trabajo, Cuadernos de Coyuntura.
- Dubar, C. (1991). *A Socialização. Construção das identidades sociais e profissionais*. Porto Editora.
- Dubar, C. (2006). *A crise das identidades. A interpretação de uma mutação*. Porto Alegre: Edições Afrontamento.
- Duhalde, S. (2013). Organización y acción en el sindicalismo de base en Argentina. Un abordaje conceptual. *Rev. Sociol. Polit.* vol 21. N°48, 161-177.
- Esping Andersen, G. (1990). Los Tres mundos del Estado de Bienestar. *Polity Press*.
- Esping-Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las políticas postindustriales*. Barcelona: Ariel Ediciones.
- Ewig, C., & Kay, S. (2011). Postretrenchment politics: policy feedback in Chile's Health and Pension Reforms. *Latin American Politics and Society Volume 53*, 67-99.
- Farías, A. (2017). Reformas a las Políticas Sociales en la Era Liberal del Bienestar. Implicancias para el brokerage en la distribución de bienes y

- servicios públicos. En J. P. Luna, & R. Mardones, *En la columna vertebral fracturada: Revisitando intermediarios políticos en Chile*. Santiago: Ril Editores.
- Fazio, H. (2005). *Mapa de la extrema riqueza al año 2005*. Santiago: LOM.
- Feldman, S., & Galin, P. (1990). Introducción. En G. y. (Comp), *La precarización del empleo en Argentina*. Buenos Aires: CEAL, OIT, CLACSO.
- Frege, C., & Kelly, J. (2003). Union revitalization strategies in comparative perspective. *Europe industrial relations journal vol.9, N°1: London School of Economics and Political Science*, 7-24.
- Fundación SOL. (2016). *Pensiones: ¿Seguridad social o gran negocio?* Santo Domingo, República Dominicana: Fundación Juan Bosch.
- Gainza, Á. (2006). La entrevista en profundidad individual. En M. Canales, *Metodologías de investigación social (Coord.)* (págs. 219-263). Santiago: LOM Ediciones.
- Gill, I., Packard, T., & Yermo, J. (2005). *Keeping the promise of social security in Latin America*. Washington D.C.: Banco Mundial.
- Gomez Leyton, J. C. (2014). Chile: 1990-1997. Una sociedad neoliberal avanzada. *Revista de Sociología N°21*, 53-78.
- González Labarca, D. (2015). *Precarización laboral, organización sindical y articulación de proyectos: la experiencia de prestadores de servicios a honorarios de las municipalidades de Chile*. Santiago: Tesis para optar al grado de Magíster en Sociología, Universidad Alberto Hurtado.
- Harribey, J.-M. (2001). El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo. En J. C. Neffa, & E. De la Garza, *El trabajo del futuro, el futuro del trabajo*. (págs. 33-49). Buenos Aires: Clacso.
- Hernandez, R. (2006). *Metodología de la investigación, 4° Ed.* México: Ediciones Mc Graw Hill.

- Huber, E. (2006). Universalismo básico y el futuro de la seguridad social en la región. *Curso de Gerencia Social, las políticas públicas.com gestión del riesgo social: alternativas y desafíos*. INDES; BID.
- Huber, E., & Stephens, J. D. (2000). The political economy of pension reform: Latin America in comparative perspective. *Occasional Paper #7 for Geneva 2000*.
- Hughes, M. F. (2013). Re-estructuración capitalista: precariedad laboral y resistencia. La protesta de los mineros del cobre en Chile. *Horizontes Antropológicos Vol 19, Num 39.*, 99-124.
- INE. (2017). *Ecueta de Microemprendimiento EME 5*. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.
- INE. (2018). *Boletín de Informalidad Laboral N°1*. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.
- Jimenez, J., & Catalán, C. (2014). *Análisis de las características de los independientes que afectan su relación con la previsión social a partir del análisis de diversos tipos de fuentes*. Santiago: Subsecretaría de Previsión Social, Ministerio del Trabajo.
- Julián, D. (2013). Contribuciones al estudio de identidades e identificaciones precarias en Chile. *Polis, Revista Latinoamericana, Volumen 12, N°36*, 407-429.
- Julián, D. (2014). Narrativa(s) sobre el sindicalismo en Chile. Notas a partir del pensamiento de Walter Benjamin. *Universium Vol. 2, N°29, Universidad de Talca*, 149-167.
- Julian, D. (2016). Identidades y re-significados del actor sindical. Diez núcleos de tensión del sindicalismo en Chile. *Andamios Volumen 13, N°30*, 171-194.
- Julián, D. (2017). Precariedad Laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar. *Rev. Colomb. Soc. 40(2)*, 27-46.

- Julián, D. (2018). Características organizacionales del sindicalismo en Chile: Investigación acción en sindicatos de la Región de la Araucanía. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, Año LXIII, n°232, 269-300.*
- Larraín, J. (1996). *Modernidad, razón e identidad en América Latina*. Santiago: Andrés Bello.
- Larraín, J. (2001). *Identidad chilena*. Santiago: LOM.
- Leiva, S. (2009). La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para el análisis. *Revista Polis, vol. 8, N°24, 111-131.*
- Leiva, S., & Campos, A. (2013). Movimiento social de trabajadores subcontratados en la minería privada del cobre en Chile. *Psicoperspectivas, Vol 13, Num 2, 51-61.*
- Madariaga, A., & Pérez, N. (2012). Calculando la vejez: gestión previsional en trabajadores/as de bajos ingresos. *Revista de Sociología, Universidad de Chile, N°27, 9-35.*
- Mauro, A., & Yáñez, S. (2005). Trayectorias laborales y previsión social en Chile en un contexto de flexibilidad: resultados de una investigación longitudinal. *Cuadernos de Investigación N° 1, Centro de Estudios de la.*
- Medel, R., & Pérez, D. (2017). Three models of labor conflict in Chile: the weight of the economy, trade union organization, and work regime in illegal strike tendencies. *Revista Colombiana de Sociología, Vol 40, Iss 2, 173-195.*
- Mejía, J. (2000). El muestreo en la investigación cualitativa. *Investigaciones sociales, Año IV, N°5, 165-180.*
- Melo, O., Anríquez, G., Foster, W., Subercasaux, J. P., & Valdés, A. (2016). *Evidencia y desafíos para el empleo estacional en la fruticultura en Chile*. Santiago: Centro de Políticas Públicas UC.

- Mirza, C. A. (2014). *(Re) construcción de las matrices de bienestar en América Latina : los dilemas de las izquierdas latinoamericanas*. Buenos Aires: CLACSO.
- Mouffe, C. (1993). Feminismo, ciudadanía y democracia radical. *Revista Debate Feminista*, vol 4, 3-22.
- Mrozowicki, A. (2010). The agency of the weak. Ethos, reflexivity and life strategies of polish workers after the end of state socialism. En M. Archer, *Conversations about Reflexivity* (págs. 167-186). Oxon: Routledge.
- Neffa, J. C. (2010). *La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados*. Buenos Aires: CEIL-PIETTE.
- Neffa, J. C., & De la Garza, E. (2001). *El trabajo del futuro*. Buenos Aires: CLACSO.
- OCDE. (2013). *Pensions at glance*.
- OCDE. (2015). *Pensions at glance*.
- OCDE. (2017). *Pensions at glance*.
- OIT. (1993). *Resolución sobre la clasificación internacional de empleo*.
- PNUD. (2017). *Desiguales. Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile*. Santiago: Uqbar Editoriales.
- Pribble, J. (2011). Mujeres y bienestar: un estudio comparativo de Chile y Uruguay. En A. Idiart, *Estado Benefactor y políticas sociales: historia, implementación y reforma de programas sociales en Argentina, Chile y Uruguay* (págs. 49-76). Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Sáez, P. (2013). *Empleo informal y precariedad en el Chile actual. Tesis de grado para optar al Título Profesional de Sociólogo*. Santiago: Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología.

- Salgado, A., & Urtubia, X. (2018). Del sindicalismo libre al sindicalismo legal: La Comintern y el viraje táctico del comunismo en Chile. *Izquierdas*, 39, 57-85.
- Sánchez, S. (2014). Los sindicatos ante las ciencias sociales y la antropología social en México: Antecedentes, logros y perspectivas en el siglo XXI. *Nueva antropología*, 59-82.
- Saraví, G. (. (2006). Nuevas dimensiones de la pobreza en América Latina. En G. (. Saraví, *De la pobreza a la exclusión. Continuidades y rupturas de la cuestión social en América Latina* (págs. 26 - 43). Buenos Aires: CIESAS/ Prometeo Libros.
- Stecher, A. (2012). Perfiles Identitarios de Trabajadores de Grandes Empresas del Retail en Santiago de Chile: Aportes Psicosociales a la Comprensión de las Identidades Laborales. *PSYKHE*, vol 21, N°2, 9-20.
- Stiglitz, J. (2001). *New Ideas About Old Age Security: Toward Sustainable Pension Systems in the 21st Century*. Washington: Banco Mundial.
- Sylos Labini, P. (1974). El empleo precario en Sicilia. *Revista Internacional del Trabajo Vol 69 N°3 OIT*, 309-328.
- Uthoff, A. (2016). *Reformas al sistema de pensiones*. Santiago: CEPAL.
- Valdebenito, R., & Meneses, M. (2018). Independientes e informales: historia y caracterización de los excluidos de la seguridad social en Chile. En I. Rodríguez, & P. Vommaro, *Desigualdades, exclusión y crisis de sustentabilidad en los sistemas previsionales de América Latina y el Caribe (Coord)* (págs. 19-46). Buenos Aires: CLACSO.
- Valdebenito, S. (2017). *¿Cuántos trabajadores emplea el Estado de Chile? Problematización y orden de magnitudde la contratación a honorarios*. Santiago: Estudios Nueva Economía.
- Valles, M. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Síntesis.

Wyczykier, G. (2012). Sindicalismo y precariedad laboral: un estudio sobre la acción gremial de base en la industria argentina en el período de la postconvertibilidad. *Estudios Sociológicos*, 367-399.

Anexo I:

Caracterización del sistema de pensiones chileno

(Valdebenito & Meneses, 2018)

El sistema de pensiones chileno funciona actualmente bajo la normativa dictada a través del decreto N°3.500 de 1981 y la ley N°20.255 promulgada en 2008. Destaca también la ley N°20.894, que posterga la obligatoriedad de cotizar para los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios. Sin embargo, estos tres hitos legislativos se dan en un contexto de importantes transformaciones sociales, económicas y políticas, al alero de la instalación y maduración del modelo neoliberal chileno. Dentro de ello, además, se producen transformaciones profundas de la estructura ocupacional que ubican a los trabajadores independientes e informales como una categoría que no ha logrado ser incorporada al sistema de pensiones.

Desde el ejecutivo se caracterizó el sistema como uno en que, durante la etapa pasiva, integra un “Pilar Solidario” financiado con impuestos con uno de capitalización individual financiado con contribuciones a diferencia de lo establecido en el D.L. N°3.500. Respecto de los beneficios de este pilar se plantea un aumento en materia de cobertura y aumento de suficiencia a raíz del monto de los beneficios. En general, se plantea como un Sistema Integrado de Pensiones (Bravo, 2015) que incorpora beneficios autofinanciados y provistos por el Estado.

Si bien existen algunos elementos específicos que se recogen en la normativa vigente, lo fundamental puede sintetizarse como sigue:

- **Institución a cargo:** En términos generales, una parte del sistema es administrado por el Instituto de Previsión Social (IPS), institución pública a

cargo de los afiliados del sistema antiguo - aquellos que no se cambiaron durante los años 80 al sistema de AFP y por tanto se pensionan directamente por el IPS-, así como de los beneficios asociados al pilar solidario, tanto en la etapa activa como en las prestaciones de la etapa pasiva. Otra parte del sistema es administrada por el sistema de AFP - y en la etapa pasiva e complementa con la administración de Compañías de Seguro en ciertas modalidades-, esto implica la administración de las cuentas del pilar contributivo obligatorio y del pilar voluntario.

- **Subsistemas:** Según lo planteado, podríamos distinguir 4 subsistemas, el Sistema Antiguo, el Pilar Solidario, el Pilar Contributivo Obligatorio y el Pilar Voluntario.
- **Beneficios en etapa activa:** Los dos fundamentales son provistos por el Estado y corresponden a subsidios que van a las cuentas de capitalización individual de jóvenes y mujeres fundamentalmente.
- **Prestaciones:** Traducidas en pensiones de vejez, invalidez o supervivencia, responden al sistema antiguo, a la Pensión Básica Solidaria, o a la pensión autofinanciada que puede recibir o no Aporte Previsional Solidario y que además puede ser provista por la propia AFP por una Compañía de Seguros, o de forma conjunta por ambas instituciones.

Anexo II:

Balance del sistema de pensiones chileno en 10 años

Balance del sistema de pensiones chileno en 10 años (2008 – 2017)										
(Valdebenito & Meneses, 2018)										
Indicador	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Afiliados ¹	8.372.475	8.558.713	8.751.068	8.957.495	9.268.872	9.525.048	9.746.467	9.961.722	10.178.437	10.433.137
Afiliados dependientes ¹	8.076.405	8.245.710	8.401.719	8.613.250	8.945.336	9.120.852	9.296.439	9.447.662	9.620.269	9.867.644
Afiliados independientes ¹	296.070	300.854	305.241	306.640	302.889	389.596	435.670	498.443	543.287	549.760
Afiliados voluntarios ¹	0	12.149	44.108	37.605	20.647	14.600	14.358	15.617	14.881	15.733
Total afiliadas (M) ¹	3.806.589	3.913.861	4.025.495	4.127.136	4.283.489	4.417.480	4.551.054	4.661.235	4.771.660	4.879.330
Total afiliados (H) ¹	4.565.877	4.644.847	4.725.573	4.830.357	4.985.383	5.107.568	5.195.412	5.300.487	5.406.777	5.553.807
Aportantes (Cotizantes) ²	4.022.796	4.103.502	4.420.308	4.640.012	4.871.832	4.992.319	5.093.672	5.192.625	5.284.337	5.393.032
Aportantes dependientes ²	3.957.398	4.024.523	4.325.782	4.543.860	4.763.458	4.874.574	4.965.216	5.050.755	5.139.394	5.254.918
Aportantes independientes ²	65.398	73.964	91.442	94.323	107.350	116.693	127.033	140.386	142.385	135.737
Aportante voluntario ²	0	5.015	3.084	1.829	1.024	1.052	1.423	1.484	2.558	2.377
Aportantes Mujeres Total ²	1.562.125	1.621.316	1.743.275	1.828.540	1.941.864	2.020.226	2.112.638	2.167.161	2.229.676	2.282.731
Aportantes Hombres Total ²	2.460.670	2.482.186	2.677.033	2.811.472	2.929.968	2.972.093	2.981.034	3.025.464	3.054.661	3.110.301
Total pensionados ³	396.855	461.451	531.001	680.076	761.508	822.369	892.037	973.837	1.056.668	1.218.855
Monto promedio autofinanciado ^{3,4}	s/i	192.340	199.378 (134.795) ⁵							
Monto promedio + Aporte Previsional Solidario ^{3,4}	173.766	165.658	160.917	156.504	162.398	166.896	182.241	187.605	210.784	220.013 (147.390) ⁵
Beneficiarios Pilar Solidario PBS Vejez ⁶	358.445	398.828	407.118	405.116	406.123	400.768	401.656	399.514	398.651	399.510
Beneficiarios Pilar Solidario APS Vejez ⁶	4.485	237.978	370.216	436.791	539.888	586.883	635.745	686.489	725.754	774.083
Monto total APS + PBS (en miles de \$) ⁶	23.773.514	37.161.421	45.792.223	55.438.354	60.004.733	62.638.698	69.226.310	75.266.700	81.125.598	94.911.591
Tasa de reemplazo hombres ⁷	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	41,9	s/i	32,8	s/i	33,5
Tasa de reemplazo mujeres ⁷	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	33		28,8	s/i	30,3

Datos del 31 de diciembre del año en curso, salvo tasas de reemplazo.

¹ Fuente: Informe estadístico trimestral de afiliados y cotizantes, Superintendencia de Pensiones (Rescatados de la WEB en abril de 2018). Corresponde al número de afiliados activos.

² Fuente: Informe estadístico mensual de afiliados y cotizantes, Superintendencia de Pensiones (Rescatados de la web en abril de 2018). Corresponde al número de afiliados activos que cotizaron en diciembre del año en curso, por remuneraciones devengadas en noviembre del año en curso.

³ Fuente: Superintendencia de Pensiones. Corresponde a pensionados por vejez edad.

⁴ Monto en pesos.

⁵ Mediana reportada por la Superintendencia de Pensiones para el caso del monto autofinanciado y el monto autofinanciado más el Aporte Previsional Solidario.

⁶ Fuente: Superintendencia de Pensiones, incluye pagos retroactivos.

⁷ Fuente: OCDE Pensions at glance 2013 2015 y 2017 (informes que consideran a Chile dada su incorporación a la OCDE en 2010).

s/i Sin información

Anexo III:

Pauta de entrevistas

Pauta estructurada para responder a la percepción de los dirigentes del sector independiente e informal respecto de las características del sistema previsional chileno que mantienen, agudizan o determinan las desigualdades entre los beneficiarios/as y/o la exclusión de una parte de la población al goce del derecho a la seguridad social en el marco de la investigación “Independientes e informales: historia y caracterización de los excluidos del sistema previsional chileno” a cargo de Valdebenito, R. y Meneses, M., cuyos resultados serán publicados en un artículo por CLACSO durante el segundo semestre de 2018.

Dimensiones:

- Caracterización de la organización en relación a los temas previsionales, que busca dar cuenta de un marco general que ponga en contexto el repertorio de acciones y proyecciones de las organizaciones frente a su condición previsional.
- Experiencia y conocimientos de la organización frente a temas previsionales y de pensiones en particular, que busca ahondar en las acciones que desarrollan las organizaciones y que permiten dar cuenta de la forma en que han abordado su condición previsional, así también bajo qué concepciones han operado.
- Percepción y expectativas de la organización respecto al sistema de pensiones, busca dar respuesta a la pregunta por las características del sistema previsional que los diferencian del resto de los trabajadores chilenos y permite ahondar en la percepción que tienen sobre estas diferencias. Si son conceptualizadas como una exclusión o como una opción legitimada por los propios sujetos.

Pauta de entrevista semiestructurada:

Dimensión	Variable	Indicador base	Preguntas posibles
Caracterización de la organización en relación a los temas previsionales.	Caracterización de la organización.	Antigüedad de la organización.	¿Cuándo se constituye la organización? ¿Hace cuánto funcionan de forma continua y estable?
		Cobertura de la organización.	¿Cuántos miembros, o afiliados, tiene la organización? ¿Dónde se encuentran a nivel nacional, regional y sectorial?
		Estructura organizativa y funcionamiento	¿Cómo se estructura la organización?
		Propósito de la organización	¿Qué objetivos persigue la organización?
	Vinculación con la temática previsional	Tienen o no encargados del tema previsional (formal o no formal) y tareas asignadas	¿Hay miembros o estructuras de la organización especialmente dedicadas al tema previsional o de pensiones? De haber ¿cuáles son sus funciones? ¿A partir de qué criterios o preocupaciones se establecen sus funciones?
Experiencia y conocimientos	Conocimiento sobre el	Conocimiento sobre el	¿Cuál es el conocimiento del sistema de pensiones chileno

de la organización sobre temas previsionales y de pensiones en particular.	sistema y las últimas reformas	sistema de pensiones en general	que poseen como organización? ¿Y los miembros de la organización? ¿Y los trabajadores de su sector? ¿En qué pueden ver reflejado ese conocimiento?
		Conocimiento sobre la situación específica de su grupo	¿Conocen la situación previsional de su organización? ¿Y de su sector en general? ¿Podría describirla?
	Conocimiento sobre la situación previsional de sus miembros	Información con la que cuentan como organización en torno a afiliación, cotización, ahorro voluntario	¿Cuentan con información sobre la situación previsional de quienes conforman su organización y/o sector específico? ¿Saben cuántos están afiliados al sistema de pensiones? ¿Y cotizando? ¿Los que cotizan usan además alguna forma de ahorro voluntario?
		Grado de sistematización de la información	¿La información que poseen está registrada de alguna forma? ¿Realizan algún tipo de seguimiento de dicha información o de casos específicos?
		Estrategias	¿Cómo se preparan los

		<p>previsionales de los trabajadores de su sector, de los miembros de su organización</p>	<p>trabajadores de su organización/sector para la vejez? ¿Ahorran en AFP, otros medios de ahorro, vínculos familiares o alguna otra forma?</p>
	Experiencia	<p>Trabajo sistemático del tema por parte de la organización</p>	<p>¿Han trabajado sistemáticamente el tema de pensiones como organización? ¿Hace cuánto tiempo comenzaron a tratar temas relativos a pensiones en su organización? ¿Cómo nace la preocupación?</p>
		<p>Carácter de la experiencia: Actividades formativas o informativas, demandas, definiciones en torno al tema, acciones previsionales directas provistas por la propia</p>	<p>¿Cómo han trabajado el tema? ¿Han investigado por cuenta propia y/o se han hecho asesorar? ¿Ha realizado actividades formativas o informativas? ¿Han desarrollado alguna demanda en torno al tema? ¿Han tomado posición sobre el tema? ¿Han desarrollado acciones como organización para proteger a sus miembros sobre temas de pensión o</p>

		organización	previsión?
		Financiamiento y vinculación institucional de la experiencia de la organización frente al tema	¿Contaron con algún tipo de financiamiento externo para ello? ¿Han tenido conversaciones o negociaciones con la institucionalidad del Estado respecto a los temas previsionales? ¿Han participado de alguna instancia formal para ello como alguna negociación, consejos de la sociedad civil u otros?
Percepción y expectativas de la organización respecto al sistema de pensiones.	Percepción	Percepción respecto al sistema de pensiones y su relación con los independientes e informales (qué diferencias que observan)	¿Consideran que la situación de los trabajadores de su sector es distinta a la de otros sectores? ¿Por qué creen que se producen esas diferencias?
		Percepción sobre la	¿Ven una diferencia antes y después de la reforma al

		reforma de 2008 y la ley que obliga a cotizar a los independientes	sistema de pensiones ocurrida en 2008? ¿Y con la aprobación de la ley que plantea la obligatoriedad de cotizar para los independientes que emiten boletas de honorarios en 2016?
		Relación entre el no pago de cotizaciones y el empleo independiente	¿Creen que hay alguna relación entre las motivaciones para ser independiente y el no tener que pagar cotizaciones? ¿Bajo qué condiciones las personas de su sector estarían dispuestas a cotizar?
	Expectativas	Qué quieren que ocurra con el sistema de pensiones.	¿Qué debiera ocurrir con el sistema de pensiones para garantizar el derecho a la seguridad social de su sector?
		Qué creen que pasará con el sistema de pensiones y a qué factores lo atribuyen.	¿Qué creen que ocurrirá efectivamente con el sistema de pensiones? ¿Qué tan factible ven cambios en el modelo actual?
		Qué acciones esperan llevar	¿Qué acciones esperan llevar a cabo para asegurar el

		a cabo respecto de su situación previsional.	derecho a la seguridad social de su sector?
--	--	--	--