

PERSONAS: ENSAYO

El fenómeno del Precariado en Chile y la Gestión de los Recursos Humanos (MRH).

The phenomenon of the Precariat in Chile and the Human Resource Management
(HRM).

Edición Nº 38 – Agosto de 2020

Artículo Recibido: Mayo 31 de 2020

Aprobado: Julio 10 de 2020

Autor

Oscar Aliaga Rebolledo
Magister en Administración y Dirección de Recursos Humanos, Universidad de Santiago de Chile. Licenciado en Historia de la Universidad de Chile.
Jefe de Personas, División Logística SMU S.A.
Santiago, Chile
<https://orcid.org/0000-0001-8229-6201>
Correo electrónico: oscar.alberto.aliaga@gmail.com

Resumen

El presente texto, busca exponer los efectos del modelo económico neoliberal en el ámbito del trabajo y en las relaciones laborales, lo cual ha contribuido al surgimiento del Precariado en Chile. Junto con ello, evaluaremos un tipo de estrategia de Gestión de Recursos Humanos (MRH) de tipo *soft*, con enfoque pluralista de las relaciones laborales, que evidencia potencial para generar condiciones laborales que modifican la situación de malestar e inseguridad que afecta a los trabajadores inmersos en este fenómeno social de nuevo tipo. Para ello, utilizaremos los resultados de una investigación académica que da cuenta del impacto de una estrategia *soft* de MRH al interior de una empresa de tamaño medio de la industria logística de nuestro país. Finalmente, buscamos aportar al debate sobre la importancia e impacto social de la MRH, en un nivel atingente a la sociedad en su conjunto. Alentando con ello, un grado mayor de investigación y desarrollo de nuevas líneas de trabajo que complementen y/o adelanten el enfoque propuesto en el presente paper.

Palabras clave: Precariado; trabajo precario; Gestión estratégica de los recursos humanos.

Abstract

This work is to reflect on the effects caused by the rearrangement of work and the emergence of a new type of labor relations as direct consequences of the neoliberal economic model, that give form the Precariat in Chile. Along with this, we will reflect on the strategies and practices of Human Resource Management (MRH) that show the potential to generate favorable working conditions to improve the situation of discomfort and insecurity that affects workers immersed in this social phenomenon, using for this goal the results of an inductive academic research that accounts for the real impact of the MHR in a medium-sized company belonging to the logistics industry of our country. Finally, we seek to open the debate on the importance of Human Resources Management, not only focused on the organizational and institutional spaces to which its practice is usually confined, but on a spectrum of greater impact for the society as a whole. Aware that this topic requires a greater degree of research and development of lines of work that complement and / or advance the approach proposed in the present paper.

Keywords: Precariat; Precarious work; Strategic Human Resource Management

Introducción

El fenómeno del “Precariado” (neologismo que combina las palabras “precariedad” y “proletariado”), concepto acuñado por Guy Standing en su obra “*The Precariat*” (Standing, 2011), hace referencia a una nueva clase social que desde la primera década del siglo veintiuno viene dando muestras de ser un fenómeno generalizado de malestar, desajuste social y conflicto declarado en las sociedades occidentales principalmente. Este fenómeno es consecuencia de transformaciones en amplias esferas sociales (entre ellas el trabajo y sus formas), producto de la institucionalización del modelo económico neoliberal y el fenómeno de la globalización que lo acompaña (Nachtwey, 2017). El Precariado posee un potencial significativo de conflicto social, debido a las condiciones generalizadas de inseguridad y escasa protección institucional para las personas que lo conforman, generándose en estos actores sociales, ambientes permanentes de malestar

y sentimientos negativos como frustración y rabia (Iranzo y Richter, 2012). En el nivel macro, el modelo económico neoliberal, la instauración del libre mercado y los efectos de la globalización, han repercutido directamente en el ámbito laboral, reorganizando el trabajo y sus formas, en base a normativas que propician la flexibilidad laboral, los contratos de corta duración, la subcontratación y la disminución y/o atomización de la sindicalización (Villavicencio, 2019). Este nuevo orden de cosas y su impacto a nivel de las relaciones laborales, busca favorecer la competitividad, la eficiencia y la productividad de las empresas en un esquema de apertura y competencia internacional, beneficiándose éstas de legislaciones laborales que permiten la flexibilidad laboral en sus distintas variantes (Ibarra y González, 2010), favoreciendo con ello la disminución tanto de los costos operacionales como de la fuerza de trabajo, lo que promueve mayor flexibilidad operativa, productividad y descentralización de los procesos, permitiendo la competencia de las empresas en los mercados globales (Espinoza, Riquelme, Rojas y Yanes, 2020 y también Rybertt, 2001).

El “Precariado”, siguiendo los planteamientos del concepto sociológico de clase social discutidos por Tracy Shildick y Jessica Rucell (2015), no es un segmento de la sociedad claramente delimitado, ya sea por sus niveles de ingresos, la cultura común de sus miembros o la conciencia que éstos poseen tanto de sí mismos como de sus semejantes. Es decir, no es una “clase para sí misma”, a diferencia de cómo se entendían las clases sociales en la época de la sociedad industrial decimonónica o la sociedad moderna del siglo veinte, épocas con ciertas condiciones estructurales, particularmente la última de ellas, resguardadas y garantizadas por el estado de bienestar social, que posibilitaba el ejercicio de los derechos cívicos, laborales y, en última instancia, las garantías sociales de la movilidad de clases (Nachtwey, 2017). El Precariado carece de estas condiciones estructurales, no pudiendo conformarse como clase en la misma dimensión del Proletariado. Tampoco existe uniformidad en el tipo de labores que desempeñan sus miembros para ganarse la vida, ni se logra definir en función del estilo de vida que llevan o que anhelan alcanzar sus miembros. Es decir, los límites de este fenómeno social se encuentran difusos y la mayoría de sus integrantes no comparte una filiación común ni conciencia de clase (Shildrick y Rucell, 2015). Es por ello que, el principal elemento aglutinador de este fenómeno social, es tanto de carácter económico (sus integrantes

son asalariados) como emocional y psicológico (sus integrantes comparten sentimientos y condiciones psicológicas similares, eminentemente negativas), que se reflejan en sentimientos y manifestaciones de desagrado, malestar, inseguridad y miedo debido a las formas flexibles del empleo, los contratos a tiempo parcial y de corta duración, los trabajos de baja calificación que llevan al subempleo de los trabajadores, es decir, quienes realizan labores de baja calidad, que no tienen relación con su nivel educacional, *expertise*, habilidades o competencias. Esta situación, repercute directamente en el nivel de protección institucional y social de los trabajadores precarizados, puesto que en Latinoamérica en general y en Chile en particular, formar parte de la precariedad laboral implica quedar fuera de la protección y cobertura social, dependiendo fundamentalmente de redes familiares que habitualmente son de limitado alcance (Iranzo y Richter, 2012, p. 42).

Una característica relevante del Precariado, es el hecho de ser una clase social en desarrollo (originada por las repercusiones sociales del trabajo precario), que carece de identidad propia como la desarrollada por la clase trabajadora durante los siglos XIX y XX (clase para sí misma, con un programa político, económico y social definido). Más aún, el fundamento por el cual el Precariado se puede concebir como tal, el cual impulsa a sus miembros a la “lucha social”, debido al malestar común que los motiva a buscar/exigir soluciones a su situación, es tanto el elemento unificador/movilizador, como el germen mismo de su disolución y/o desintegración como clase. Esto se debe a que, si se modifican o revierten las causas que originan el malestar generalizado que determina a este grupo, siendo las más relevantes aquellas relacionadas con la precariedad laboral, implicaría la desaparición del fundamento que caracteriza y unifica a estos actores sociales, desapareciendo así la razón que los conforma como Precariado. Entonces, estos actores sociales se movilizan por la implementación de reformas al modelo imperante, con la finalidad de revertir la condición desfavorable que los aqueja. No obstante, carecen de una posición política cohesionada y no elaboran un programa o modelo de sociedad distinta de la neoliberal. Es más, las propuestas alternativas que plantean están muy lejanas de los objetivos de sociedad que hubo en otros momentos culminantes de la lucha de clases (anarquismo, socialismo, comunismo) y cuando se

presentan, tienen una profundidad muy superficial y no pasan de protestas de un nuevo orden del Estado Benefactor (De la Garza, 2012).

El Precariado en Chile

Un significativo número de personas podría considerarse dentro del fenómeno social del Precariado en nuestro país. Si consideramos que, la mayor parte de la población en edad de trabajar, aproximadamente nueve millones de personas, percibe ingresos casi exclusivamente por el desarrollo de labores remuneradas a cambio de disponer de su fuerza física y/o intelectual, tanto en “empleos formales” donde se estiman alrededor de seis millones de personas, así también como en “empleos informales”, con cerca de dos millones y medio de personas, se hace evidente que el fenómeno en cuestión es potencialmente significativo para la población trabajadora de Chile. En este mismo orden de cosas, debemos considerar que aproximadamente un millón y medio de personas (el 16% de la población en edad de trabajar) se desempeñan involuntariamente en un tipo de empleo de tiempo parcial o lisa y llanamente se encuentran desempleadas (INE Chile, 2019).

Más aún, al verificar que la fuerza laboral de Chile se inserta en los sectores económicos de carácter primario, secundario y terciario en una proporción relativa al 10%, 17% y 73% respectivamente (Ministerio de Economía, 2014), notaremos que existe un fenómeno de eminente “tercerización” de la economía nacional, el cual posee una dimensión negativa relacionada con la proliferación de empleos poco productivos, mal remunerados y de dudosa calidad. Esta situación configura lo que Jürgen Weller denomina “tercerización espuria”, relacionada con una creciente tasa de informalidad en la prestación de servicios, debido a las bajas o inexistentes barreras de ingreso (no requieren mayor capital o tecnologías), conformándose como “refugios” para aquella fuerza laboral que no encuentra empleo en actividades más productivas y mejor remuneradas, por lo cual se asocian a “empleos de supervivencia”, relacionados en su mayoría con la prestación de servicios personales y/o de distribución -por ejemplo, empleos informales de baja o nula regulación como los servicios de transportes de pasajeros de plataformas digitales o de reparto de comida a domicilio, entre otros-, que no requieren de un elevado nivel de educacional formal o de experiencia. En la mayoría de los casos, estos empleos de supervivencia, son captados tanto por personas que no tienen las calificaciones

requeridas por la demanda laboral, como por los nuevos entrantes al mercado laboral y también por quienes han perdido su empleo (Weller, 2004, pp. 169-174).

En Chile, es posible identificar cuatro modalidades distintas de organización del trabajo, a saber, los sectores “subordinado”, “informal”, “calificado” y “directivos”. Cada uno de estos grupos, está determinado en función de dos dimensiones laborales significativas: el “nivel de autonomía” y “el capital socioeconómico” que poseen los trabajadores, los cuales permiten agruparlos dentro de estas modalidades, en función de la magnitud de dichas variables (Arcanjo, L., Garrido, I. y Soto, B., 2015). El sector “subordinado”, se caracteriza por una baja autonomía y un bajo capital socioeconómico, mientras que el sector “informal”, si bien es más autónomo (no cuenta con un contrato de trabajo), también posee un capital socioeconómico bajo, siendo ambos sectores los que se relacionan en mayor medida con el Precariado en nuestro país, alertando sobre la vulnerabilidad de la población que posee un bajo nivel educacional, escasas redes de contacto y mínimo resguardo social. Particularmente, el trabajo informal, que se relaciona con labores por cuenta propia, concentrado mayoritariamente en el sector terciario de la economía, se caracteriza por actividades productivas, por lo general, fuera de los marcos legales y regulatorios del trabajo, exponiendo a los trabajadores a condiciones de alta vulnerabilidad y pobreza. En el otro extremo, se encuentran aquellos trabajadores de los segmentos calificados (poca autonomía y alto capital socioeconómico), así también como los directivos (alta autonomía y alto capital socioeconómico), identificados principalmente con la población que se ubica en los sectores medios y medios altos de la sociedad chilena, quienes gozan de mejores condiciones laborales (condiciones tradicionales de trabajo) y sociales, escapando a priori del Precariado. No obstante, estos segmentos no se encuentran seguros, producto del fenómeno denominado como “la sociedad del descenso”, planteado por el sociólogo alemán Oliver Nachtwey, quien señala que la disminución de garantías y resguardos sociales imposibilita una verdadera movilidad de clases, más bien provocando un descenso social para las personas que se ven afectadas por las condiciones estructurales imperantes y precarias de las sociedades neoliberales actuales (Nachtwey, 2017). Es por esta razón que la clase media, al verse afectada por las condiciones imperantes, podría pasar a formar parte del Precariado, bastando algunos meses sin empleo para evidenciar la cotidianeidad precaria, temerosa del futuro

y asolada por las deudas, que deja en evidencia las desigualdades sociales y económicas imperante en las sociedades neoliberales (Candina, 2019, p. 57).

La conjugación de los factores materiales y emocionales negativos para el bienestar de los trabajadores inmersos en el fenómeno social del Precariado, representa un elemento potencialmente peligroso y conflictivo para la sociedad chilena en su conjunto, motivo por el cual se le debe prestar mucha atención, para entender sus características y buscar las soluciones que impidan una escalada como los “estallidos sociales” o las “rebeliones populares”, que se produjeron a lo largo de nuestro país durante los últimos meses del año 2019. Manifestaciones de descontento y hastío, que se caracterizaron por movilizaciones y acciones contestatarias exigentes de políticas solidarias y redistributivas, en búsqueda de mayor participación en la política y sus decisiones, poniendo de manifiesto la necesidad imperante de generar una nueva Constitución Política del Estado, en base a un proceso democrático y aglutinante como nunca antes se ha logrado en la historia de Chile (Grez, 2019). Importante señalar, dichas exigencias aún no encuentran solución, estando latente la reactivación de la rebelión popular, lo cual refuerza la urgencia de identificar elementos que posibiliten soluciones para la situación de trabajo precario, motivo por el cual nos interesaremos en indagar, dentro del ámbito de la gestión de los recursos humanos, algunas respuestas a esta problemática.

La estrategia de MRH de tipo *soft* y las prácticas relacionadas que tienden a modificar la condición de trabajo precario

Con la intención de identificar, describir y verificar la aplicación de una estrategia de MRH de tipo *soft*, y sus prácticas asociadas, favorable para la modificación de la condición de trabajo precario, utilizaré los resultados de una investigación académica propia (Aliaga, 2017), en la cual se expone un caso de estudio relacionado con la alta tasa de sindicalización (sobre el 60%) en una empresa de la industria logística en Chile, fenómeno de interés al notar que dicha tasa alcanza sólo el 20,6% a nivel nacional, mientras que en la industria referida es del 25,3% (Dirección del trabajo, 2018). Esta investigación, de carácter inductivo, utilizó el método de la “Teoría Fundamentada”, valiéndose de técnicas de observación participante y entrevistas con encuestas semi-estructuradas, dirigidas tanto a trabajadores como a representantes de la organización y

directores sindicales, para recopilar toda la información necesaria que permitiera el análisis y la creación de conceptos teóricos *ad hoc* al fenómeno estudiado, utilizando el sistema analítico/conceptual Atlas.ti como herramienta de síntesis y manejo de la información. Así, se develaron tres aspectos diferenciadores impulsados por la estrategia y las prácticas de MRH en la empresa referida, a saber: 1) “*beneficios directos de sindicalizarse (económicos y comunitarios)*”, 2) “*sensibilidad especial por el tema sindical por parte de los altos ejecutivos de la organización*” y 3) “*aspiración por ser un trabajador pleno*”. Estos conceptos teóricos, al conjugarse entre sí, permiten comprender la situación particular de esta organización laboral y por qué existe un elevado índice de sindicalización en la misma. De manera particular, la categoría conceptual central denominada “*la aspiración por ser un trabajador pleno*” (Aliaga, 2017, pp. 93 - 104), está intrínsecamente relacionada con la situación de trabajo flexible, tercerizado y de duración acotada, existente al interior de esta empresa, puesto que en ella, como en la mayoría de empresas de la industria logística en Chile, se utilizan trabajadores temporales, bajo la figura de “servicios transitorios”, para reforzar la fuerza laboral en épocas de alta demanda. Esta modalidad de servicios esporádicos se relaciona con la “flexibilidad funcional”, que permite la incorporación de fuerza de trabajo mediante una segunda empresa, la cual pone a disposición la mano de obra requerida por la empresa principal. Originándose así, una triangulación de la relación laboral, que precariza a los trabajadores, no sólo porque su empleo es de tipo transitorio y de breve duración, sino también por subordinarse a dos empleadores distintos al mismo tiempo, uno con el cual tienen la relación contractual formal (empresa que los contrata) y otro que hace uso de sus servicios y se beneficia de la plusvalía resultante de la producción física e intelectual de su trabajo (empresa principal).

No obstante, la estrategia de MRH de la empresa estudiada, aporta a la modificación de dicha realidad, otorgando a los trabajadores precarizados, la oportunidad de formar parte de la fuerza laboral propia de la empresa principal, modificándose así la condición precaria. Esta transición, siguiendo los postulados de Ashish Malik, es posible gracias a una estrategia con foco en el aspecto humano de la gestión de la fuerza de trabajo (*soft*), con relaciones laborales de “tipo pluralista”, que reconoce el conflicto existente al interior de la organización, e impele a los directivos de la empresa a considerar esta situación

como una variable altamente relevante para la toma de decisiones, gestionándose así el conflicto latente y generándose los acuerdos de mutuo beneficio que eviten una escalada de la conflictividad laboral (Malik, 2018). Este tipo de estrategia, determina las políticas y las prácticas que guían a la organización a la consecución de sus objetivos y, junto con ello, aporta a modificar la condición de trabajo precario. Puesto que, los trabajadores transitorios, adquieren una relación laboral tradicional, es decir, contrato de trabajo indefinido, garantías frente al despido, seguridad en el ingreso y mejores remuneraciones y beneficios. En el siguiente cuadro de elaboración propia, se exponen las prácticas de MRH que aportan al cambio de condición laboral:

Proceso	Operatividad	Beneficio empresa	Beneficio trabajador
Reclutamiento y Selección	Selecciona la fuerza de trabajo a partir del grupo de trabajadores transitorios.	Conocimiento de la experiencia, desempeño y comportamiento de los trabajadores, previo a su contratación.	Acceso a un contrato de trabajo con la empresa principal.
Capacitación y Desarrollo	Cursos formativos de habilidades esenciales en la industria logística. Política de privilegiar la promoción de los trabajadores antes de buscar candidatos en el mercado laboral.	Fuerza laboral entrenada para desarrollar múltiples funciones (polifuncionalidad). Compromiso de la fuerza laboral con el desarrollo de habilidades que permitan su promoción a nuevos cargos.	Incremento del capital humano personal y acceso al Desarrollo de Carrera dentro de la empresa. Al ser promovidos de cargo, adquieren mayores remuneraciones.
Beneficios	Extensión de los beneficios pactados en los contratos colectivos.	Compensaciones competitivas a nivel de la industria logística.	Mejores compensaciones.

Las prácticas señaladas, propias de la estrategia de tipo *soft* de MRH, son propicias para el fenómeno de transición que hemos referido. Por otra parte, si consideramos aquellas relacionadas con las estrategias de tipo *hard*, caracterizada por el interés de maximizar el beneficio económico para los *shareholders* por sobre los *stakeholders*, con predominio del enfoque unitario de las relaciones laborales, en base al mayor riesgo de perder el empleo y, por ello, una mayor predisposición al resguardo de la fuente laboral por parte de los trabajadores, disminuyéndose así la conflictividad al interior de la organización (Malik, 2018), notaremos que este tipo de estrategia, no fomenta mayormente prácticas favorables para los trabajadores en condición precarizada. Un ejemplo de ello, se observa en las empresas de servicios o grandes *retailers* de nuestro país, que hacen uso

extensivo de la fuerza de trabajo, especialmente en épocas de aumento de demanda estacionales, como por ejemplo durante las festividades de fin de año o durante la época estival, sin que los trabajadores tengan posibilidades de formar parte de la fuerza laboral permanente de la empresa.

Siguiendo el planteamiento de Ashish Malik, al ser la MRH una **ciencia administrativa estratégica**, focalizada en el vínculo entre las prácticas de administración de los recursos humanos y los procesos clave que guían a las organizaciones hacia sus metas, no debemos ignorar que las empresas con fines de lucro se encuentran supeditadas al contexto social mayor, lo que implica que éstas deban adecuarse a los aspectos generales del entorno en el que están inmersas, adoptando para ello las estrategias propicias para sortear las condiciones sociales y de mercado imperantes en determinados momentos. Por esta razón, ante la ocurrencia de fenómenos de alto impacto, como el “estallido social” de fines de 2019 y el surgimiento de la pandemia mundial de Covid.19 a inicios de 2020, los cuales han afectado de manera significativa a la sociedad y la economía chilena (Gemines, 2020), es probable que el fenómeno del trabajo precario y la conformación del Precariado, se vean agudizados como consecuencia del nuevo contexto social y económico. Dando cuenta con ello, de la dinámica cambiante y variable de los procesos estratégicos y administrativos a nivel de las organizaciones laborales.

Conclusiones

Al ser el Trabajo y las relaciones laborales contemporáneas, elementos fundantes del fenómeno del Precariado en Chile, la ciencia de la MHR se encuentra en una posición propicia para aportar tanto en la comprensión como a la superación de esta problemática, proponiendo enfoques y planteamientos que permitan el mejoramiento de las condiciones laborales que originan el Precariado. En este sentido, como una primera aproximación al tema, comprendimos que una estrategia de MRH de tipo *soft* y con enfoque múltiple de las relaciones laborales, que reconoce la conflictividad al interior de la organización, genera prácticas de MHR que aportan en la superación del fenómeno del Precariado. En el caso específico que analizamos, la precariedad laboral está relacionada con la flexibilidad numérica y funcional, que generan empleos transitorios de corta duración. Los

elementos concretos que permiten el cambio en la condición laboral de los trabajadores en situación precaria, se relacionan con un contrato de carácter indefinido, una mejor remuneración, el poder sindicalizarse (sin comprometer el empleo) y, más aún, acceder a programas de capacitación que permitan el desarrollo de habilidades y la adquisición de herramientas para mejorar el desempeño y acceder al desarrollo de carrera dentro de la organización laboral. Estos son algunos de los elementos que aportan a la modificación de la situación del Precariado, en base a la estrategia de MRH de tipo *Soft*. No obstante, se abren caminos para nuevas indagaciones, referentes a otros estilos de estrategias de MRH, la conformación y el impacto de las mismas en diferentes industrias y empresas de nuestro país, por lo cual, buscamos que este paper actúe como una primera aproximación a la materia, con el afán de alentar nuevas investigaciones que completen en mayor medida el cuadro esbozado. En consideración de que, si proyectamos el impacto social de la modificación del Precariado, conscientes de la importancia del trabajo para la realidad de las familias trabajadoras de nuestro país, comprenderemos que la MRH trasciende el ámbito particular de la empresa en la cual se desarrolla, repercutiendo no sólo a nivel de los trabajadores de la organización particular, sino en un grupo mayor de personas dentro de la comunidad en la cual se insertan. Por ello, la identificación de elementos propicios para revertir situaciones desfavorables, que aquejan a los trabajadores y que se relacionan con las condiciones estructurales de la economía y el reordenamiento del trabajo, es un elemento de alta relevancia para avanzar en la generación de nuevo conocimiento científico, que permita la consolidación de estrategias y la aplicación de medidas con correlato a nivel social, ya sea dentro de las mismas empresas, o como parte de las políticas de Estado en esta materia.

Referencias Bibliográficas

1. Standing, G. 2011. *The Precariat: the new dangerous class*. Londres: Bloomsbury.
2. Nachtwey, O. 2017. *La sociedad del descenso: Precariedad y desigualdad en la era de la posdemocrática*. Barcelona: Paidós.
3. Iranzo, C., y Richter, J. 2012. Las implicaciones de la subcontratación laboral. En J. Celis, ed. 2012. *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*. Medellín: Pregón Ltda. pp. 41-68.
4. Villavicencio, R., 2019. Globalización y precarización laboral en Chile: una mirada desde el conflicto. *Revista de Derecho (Valdivia)*, [en línea] Disponible en:

- https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502019000200143 [consultado 30-03-2020].
5. Ibarra, M. A. y González, T., 2010. La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo., pp. 34-52. *Revista Contaduría y Administración*, [en línea] Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003 [consultado 03-04-2020].
 6. Espinoza, M., Riquelme, V., Rojas, I., Yanes, H., 2020. *Precarización del empleo ¿un mal moderno?*. [en línea] Dirección del Trabajo. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-60335_Tema_laboral_Precarizac_del_empleo_Un_mal_moderno.pdf [consultado 03-03-2020].
 7. Rybertt, M., 2001. *Precarización del trabajo en Chile*. Licenciatura. Universidad de Chile.
 8. Shildrick, T. y Rucell, J., 2015. *Sociological perspectives on poverty*, York: Joseph Rowntree Foundation.
 9. De la Garza Toledo, E., 2012. La subcontratación y la acumulación de capital en el mercado global. En J. Celis, ed. 2012. *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*. Medellín: Pregón Ltda. pp. 17 - 40.
 10. INE Chile, 2019. *Boletín Estadístico: informalidad laboral*. [en línea] INE. Disponible a través de: <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/informalidad-y-condiciones-laborales> [consultado 05-04-2020].
 11. Ministerio de Economía, 2014. *Boletín empresas en Chile por tamaño y sector 2005-2012*. [en línea] Ministerio de Economía. Disponible a través de: <https://www.economia.gob.cl/2014/06/23/boletin-empresas-en-chile-por-tamano-y-sector-2005-2012.htm> [consultado 06-04-2020].
 12. Weller, J., 2004. El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia. *Revista de la Cepal N° 84*, pp. 159-176. [en línea] Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37489/RVE84_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y [consultado 15-12-2019].
 13. Arcanjo, L., Garrido, I. y Soto, B., 2015. Organización del trabajo en el neoliberalismo avanzado: el caso de Chile. *Revista Panorámica del trabajo en el Chile Neoliberal, aportes de investigación estudiantil N°1*, pp. 62 - 89. [en línea] Disponible en: https://www.academia.edu/23763978/GEIT_2015_Panor%C3%A1mica_del_Trabajo_en_el_Chile_Neoliberal_Versi%C3%B3n_extendida_de_La_Maquila_N_1 [consultado 15-05-2020].
 14. Candina, A., 2019. La clase media que no era: ira social y pobreza en Chile. En: M. Folchi, ed. 2019. *Chile despertó. Lecturas desde la Historia del estallido social de octubre*. Santiago: RedesTd. pp. 53-58.
 15. Grez, S., 2019. Rebelión popular y proceso constituyente en Chile. En: M. Folchi, ed. 2019. *Chile despertó. Lecturas desde la Historia del estallido social de octubre*. Santiago: RedesTd. pp. 13-21.
 16. Aliaga, O., 2017. *Situación sindical en una empresa del rubro logístico: enfoque de teoría fundamentada*. Magister. Universidad de Santiago de Chile.
 17. Dirección del trabajo, 2018. *Organizaciones Sindicales: anuario estadístico 2018*. [en línea] Dirección del trabajo. Disponible a través de:

https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-118686_archivo_01.pdf [consultado 03-07-2020]

18. Malik, A., 2018. *Strategic Human Resource Management and employment*. Singapore: Springer.
19. Gemines consultores, 2020. *Informe Gemines N° 475*. [pdf] Santiago: Laeco. Disponible en <http://gemines.cl/informe-gemines-abril-7/> [consultado 28-05-2020].