

Movilidad, lugar de trabajo y riesgos laborales del trabajo cultural en Chile¹

Catalina Chamorro-Ríos²,

Universidad Academia de Humanismo Cristiano (Santiago, Chile)

Cristóbal Allende Pino³,

Núcleo Sociología del Arte y las Prácticas Culturales, Universidad de Chile (Santiago, Chile)

Rocío Guajardo Quiñones⁴,

Núcleo Sociología del Arte y las Prácticas Culturales, Universidad de Chile (Santiago, Chile)

RESUMEN

El trabajo cultural presenta características particulares dentro del mundo laboral. En Chile, si bien existen estudios que han caracterizado las condiciones de empleo en este sector, se ha investigado poco sobre las condiciones de trabajo y los riesgos asociados a la salud y la seguridad que este presenta. En esa línea, este artículo tiene por objetivo caracterizar los riesgos laborales en el lugar de trabajo asociados a la movilidad de los trabajadores culturales en Chile. Para ello se analiza información cualitativa recolectada mediante entrevistas a actores clave y grupos focales con trabajadoras y trabajadores del ámbito cultural. Los resultados evidencian una condición de empleo marcada por la predominancia del trabajo independiente, pero en una condición de empleo caracterizada por la itinerancia de los y las trabajadoras del sector entre distintos tipos de trabajo (fijos, por proyecto, por evento y estacionales), categorías ocupacionales (asalariado e independiente) y condición de formalidad (formal e informal). Esta itinerancia se suma a la inherente a ciertas áreas del sector, lo que contribuye a diluir los límites de las responsabilidades sobre las condiciones laborales en las que se desempeñan las y los trabajadores culturales. Tal situación configura un escenario de riesgos laborales donde dicha característica del empleo

¹ El presente artículo, es parte del proyecto “Riesgos en salud y seguridad laboral de los/las trabajadores/as de la cultura en Chile: Aproximaciones para su abordaje y prevención”, financiado por la convocatoria a Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales (2021) de la Superintendencia de Seguridad Social y financiado por los Organismos Administradores de la Ley con recursos del Seguro Social de la Ley N° 16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en Chile.

² Doctora en Sociología por la Universidad de Barcelona. Académica de la Escuela de Psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano e investigadora del Núcleo de Sociología de las Artes y las Prácticas Culturales de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2518-9060>. Correo electrónico: catalina.chamorro@uacademia.cl.

³ Magíster en Arte, Pensamiento y Cultura Latinoamericano por la Universidad de Santiago de Chile. Actualmente estudiante del Magíster en Música, mención Etnomusicología en la Universidad Nacional Autónoma de México. Ha participado en estudios del campo de sociología del arte, en temáticas como los consumos culturales y el trabajo artístico y cultural. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9869-647X>. Correo electrónico: cristobalallendepino@gmail.com.

⁴ Magíster en Ciencias Sociales por la Universidad de Chile. Docente de gestión cultural en el Departamento de Historia de la Universidad de Santiago de Chile y encargada de cultura del Sitio de Memoria Estadio Víctor Jara. Asistente de investigación y gestora independiente de iniciativas que buscan fomentar la participación cultural de comunidades diversas. Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1092-5609>. Correo electrónico: rocioguajardoq@gmail.com

intensifica la exposición a los peligros propios del trabajo cultural, al mismo tiempo que genera riesgos específicos para el sector.

Palabras clave: Trabajo cultural, Trabajo artístico, Movilidad laboral, Condiciones de trabajo, Riesgos laborales.

Mobility, Workplace, and Occupational Risks in Cultural Work in Chile

ABSTRACT

Cultural work presents particular characteristics within labor world. In Chile, although there are studies that have characterized employment conditions in this sector, few research has been conducted on working conditions and the health and safety risks associated with it. In this context, this article aims to characterize workplace risks related to the mobility of cultural workers in Chile. To achieve this, qualitative information was analyzed, collected through interviews with key actors and focus groups with cultural workers. The results reveal an employment condition dominated by independent work but characterized by the itinerant of these workers across different types of employment (permanent, project-based, event-based, and seasonal), occupational categories (salaried and self-employed), and levels of formality (formal and informal). This itinerancy, combined with the inherent mobility in certain areas of the sector, weakens the boundaries of responsibility regarding the working conditions under which cultural workers operate. This creates an occupational risks scenario where such employment characteristics intensifies exposure to the inherent dangers of cultural work while also generating specific risks for the sector.

Keywords: Cultural work, Artistic work, Labor mobility, Working conditions, Occupational risks.

DOI: 10.25074/07198051.43.2846

Artículo recibido: 02/12/2024

Artículo aceptado: 06/01/2025

INTRODUCCIÓN

La instalación del modelo neoliberal en Chile desde fines de la década de 1970 ha reconfigurado el ámbito laboral nacional. La preponderancia de la lógica del empleo por contrato indefinido, con una jornada estable y acceso a seguridad social, se ha desdibujado con la introducción de mecanismos de flexibilización contractual, organizacional y financiera. Esto ha dado paso al avance de un modelo de precarización altamente problemático para abordar, entre otras cosas, el vínculo entre la situación laboral de los trabajadores y trabajadoras chilenas y su acceso a la cobertura del sistema previsional (Chamorro-Ríos, 2017; Julián, 2018; Ruiz y Boccardo, 2020).

El trabajo independiente a honorarios ha sido una de las modalidades utilizadas en este proceso de flexibilización del mercado laboral chileno. Si bien este tipo de empleo no es preponderante frente a otras modalidades de contratación, se ha mantenido como un

segmento relativamente constante dentro de la fuerza de trabajo. Los datos levantados por la última Encuesta Laboral (ENCLA) indican que 6,2 % de las personas encuestadas declara trabajar a honorarios (Dirección del Trabajo, 2019), mientras que un estudio reciente que caracteriza el trabajo independiente en Chile señala que el porcentaje de personas empleadas bajo la modalidad de honorarios corresponde a aproximadamente a 5 % del total de ocupados (Boccardo et al, 2021).

Como forma de abordar la falta de protección social que afectaba a este segmento, en 2008 se estableció una reforma previsual (Ley N° 20.255) que obligó a cotizar a estos trabajadores y trabajadoras. A pesar del avance que ello suponía, su puesta en marcha no estuvo exenta de polémica porque, aunque en ella se contemplaban mecanismos para la incorporación progresiva de este grupo al pago de las cotizaciones y con ello a los distintos componentes del sistema previsual –sistema de pensiones, sistema de salud, seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y seguro de cesantía–, la puesta en vigencia de esta medida implicaba realizar un pago de responsabilidad individual que se traduciría en una merma de los ingresos líquidos de este segmento. A raíz de esto, en 2018 se produjeron protestas en contra de la entrada en vigor de esta medida por parte de los y las trabajadoras a honorarios del sector público, lo que retrasó su implementación. Finalmente, esta se inició en 2019 mediante la Ley N° 21.133, que modificó algunas de las normas que habían sido establecidas originalmente para la incorporación de estos trabajadores y trabajadoras al sistema previsual por dicha reforma. Su puesta en marcha ha planteado el desafío de avanzar en la caracterización de este grupo laboral, altamente heterogéneo, para ir perfilando su cobertura en los distintos componentes del sistema (Boccardo et al., 2021).

Un aspecto relevante en este sentido es la variación que se presenta en el uso de este tipo de contrato por sectores, situación que amerita un análisis diferenciado del funcionamiento de esta medida. En esta línea, nos interesa analizar específicamente el sector del arte y la cultura, que corresponde a uno de los sectores con mayor presencia de trabajadores y trabajadoras independientes a honorarios.

El informe del Registro de Agentes Culturales y Patrimoniales realizado por el Departamento de Estudios de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes (2022) señala que 83,1 % de las personas inscritas declara trabajar como independiente. Este hallazgo coincide con los resultados previos del Proyecto Trama, que registró un alto porcentaje de trabajadores y trabajadoras independientes (56 %) y destacó que 27 % desarrolla su actividad bajo la modalidad de honorarios (Brodsky et al., 2014). Estas cifras evidencian que el trabajo independiente a honorarios representa un segmento significativo dentro del trabajo cultural, lo que subraya la relevancia de avanzar en caracterizar a este grupo en el marco de su incorporación al sistema previsual a partir de la cotización obligatoria. A ello se le suma una situación de alta inestabilidad laboral asociada a la baja presencia de contratos y donde el multiempleo o multiactividad es muy frecuente (52,1 %) (Brodsky et al., 2014).

En esta línea, el presente artículo se propone indagar en los resultados de la fase cualitativa obtenidos por el proyecto “Riesgos en salud y seguridad laboral de los/las trabajadores/as de la cultura en Chile: Aproximaciones para su abordaje y prevención”, cuyo propósito ha sido aportar a la caracterización de este sector y entregar con ello información relevante para el funcionamiento del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Su objetivo central es caracterizar los riesgos laborales en el lugar de trabajo asociados a la movilidad de los trabajadores culturales en Chile. Para ello se realizarán algunas precisiones cualitativas sobre las condiciones de empleo del sector, a fin de profundizar en los aspectos que ya han sido pesquisados por las caracterizaciones cuantitativas que existen del sector en Chile (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2004; Karmy et al., 2014; Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, 2022). Posteriormente se identificarán las condiciones de los lugares de trabajo, sus peligros y riesgos, considerando tanto sus características constantes como los factores derivados de la movilidad de este tipo de labor.

Esto nos permitirá avanzar en el desafío de caracterizar el trabajo cultural, y asociado a ello el trabajo artístico y creativo, un campo cuya observación ha sido relativamente reciente en los estudios sociales del arte (Peters, 2020; Muntanyola-Saura y del Val Ripollés, 2024). Se busca generar conocimiento relevante sobre las condiciones laborales del sector, no solo desde la perspectiva del análisis de las condiciones de empleo, que ya han sido ampliamente observadas por diversos estudios en Chile (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2004; Brodsky et al., 2014; Karmy et al., 2014; Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, 2022), sino que también profundizando sobre sus condiciones de trabajo. Con esto se pretende contribuir al campo de estudio sobre las dinámicas del trabajo cultural, artístico y creativo (Gielen et al, 2018; Kunst, 2015; Mauro, 2020; Menger, 2014; Pinochet y Tobar, 2021; Zarlenga, 2023).

Por último, el presente artículo contribuye también al debate sobre el rol que adquiere el trabajo creativo en el capitalismo flexible o posfordista y cómo es abordado en la literatura sobre el capitalismo, el arte y el trabajo. Desde esta perspectiva, la pregunta por las formas de trabajo del arte resulta relevante no solo para entender el sector cultural y el trabajo artístico en su especificidad, sino sobre todo para pensar el capitalismo flexible o posfordista y los sentidos subjetivos que en este se despliegan al apropiarse de las lógicas de trabajo de este sector (Bolstanski y Chiapello, 2002; Kunst, 2015; Milller, 2018; Zafra, 2021).

Trabajo cultural: Antecedentes teóricos y empíricos de la condición de trabajo en el arte

Aquí definimos el trabajo cultural asociado a los estudios y reflexiones que se han realizado sobre la condición de trabajo del arte en la línea del concepto *mundos del arte* desarrollado por Becker (2008), que entiende que los

... mundos del arte consisten en todas las personas cuya actividad es necesaria para la producción de los trabajos característicos que ese mundo, y tal vez otros, definen como arte. Los miembros de los mundos del arte coordinan las actividades por las

cuales se produce el trabajo haciendo referencia a un cuerpo de convenciones que se concretan en una práctica común y objetos de uso frecuente (p. 54).

Definir el trabajo en el sector del arte y, asociado a él, el de la cultura no ha estado exento de dificultades. La tradición occidental moderna ha relacionado el arte y su elaboración con el “noble goce de la pasión creadora” (Zafra, 2017, p. 13), o lo que Escobar (2008) define como el mito del arte y que, según este autor, “alcanza su punto más alto después de la Revolución Industrial, cuando el artista, apartado de la producción, adquiere independencia y genialidad y su obra se convierte en objeto único” (p. 47). La supuesta libertad que la actividad artística traería aparejada bajo esta noción ha dificultado su conceptualización como trabajo y generado una defensa de estas diferencias incluso entre quienes la realizan. Pero, aunque las dinámicas tradicionalmente asociadas a la labor artística se alejan radicalmente del trabajo con salario, jornada, lugares y funciones definidas, estos no son los únicos elementos que definen el carácter laboral de una actividad⁵.

Durante las últimas décadas, la problematización sobre la condición de trabajo del arte ha adquirido preponderancia. Por una parte, por el aumento de formas de trabajo asociadas a la creatividad (Boltanski y Chiapello, 2002; Kunst, 2015; Miller, 2018; Zafra, 2021). Por otra, por la expansión de la lógica competitiva del modelo económico al sector artístico y creativo que ha impulsado el debate en torno a la precarización de estas actividades (Gielen et al., 2018; Guadarrama, 2014; Zafra, 2017). Y por último, por los problemas económicos y laborales que debió enfrentar el sector cultural en el contexto de la pandemia por COVID-19 (de la Puente, 2023; Guadarrama et al., 2021; Mauro, 2022; OPC, 2020; Pinochet et al., 2021; Quiña, 2023; Zafra, 2021).

La literatura que analiza la actividad artística como trabajo distingue múltiples dimensiones que particularizan esta labor y releva que es un sector que presenta formas de trabajo poco comparables con otros sectores de la economía. Tales características, que Menger (2014) denomina la “naturaleza inusual del trabajo artístico” (p. 1), derivan del proceso creativo a partir del cual se produce el contenido especializado de esta labor centrada en la producción y/o gestión de contenido simbólico en diversos formatos (libro, pintura, obra, disco, concierto, etc.). En este sentido, no es un proceso productivo repetitivo en su materialidad y secuencia, no depende de la definición acotada de una jornada laboral por un período determinado, sino que se extiende de formas fluidas que implican otra gestión del tiempo de trabajo. Este se rige por la incertidumbre propia del proceso creativo, señala Menger (2014), siendo esa la lógica la que moldea este tipo de trabajos. La flexibilidad, por lo tanto, aparece como su rasgo intrínseco, más que como reflejo exclusivo de la época contemporánea.

Otro factor que para este autor define lo descrito y que distingue a estas actividades de la rutinización que es común en otros trabajos es la exigencia de originalidad y prestigio. El o la artista en el ejercicio de su profesión se encuentra permanentemente sometido a

⁵ Estos elementos se relacionan más bien a lo que ha sido entendido como la relación laboral típica, cuyas características están asociadas al trabajo dependiente clásico.

criterios de evaluación y juicio que le hacen desempeñarse bajo una competición omnipresente. Así, el resultado del producto artístico no solo depende del artista, el contexto y la calidad del trabajo realizado, sino también del valor que los espacios representacionales –asociados a la evaluación de los pares, los profesionales y los consumidores– ocupan en la modelación de los procesos productivos de este sector.

Desde esta perspectiva, la condición laboral del arte puede ser comprendida bajo las ideas centrales del trabajo inmaterial en la era posfordista (Hardt y Negri, 2004; Negri y Lazzarato, 2001), donde el valor de cambio ya no está dado por la materialidad de la producción, o por el trabajo inmediato y concreto o por el tiempo de trabajo, sino que se define por dimensiones comunicacionales, relacionales e incluso afectivas. Según Hardt y Negri (2004), este tipo de trabajos es el que crea “productos inmateriales, como conocimiento, información, comunicación, una relación, o una respuesta emocional” (p. 108), y según de la Garza Toledo (2010), en él la objetivación de la producción no está puesta en el objeto, sino que en otro sujeto, lo que imposibilita separar las dimensiones objetivas y subjetivas de la labor artística.

Otras indagaciones en torno a este tipo de trabajo reconocen características particulares del modo de vida artístico que también contribuyen a la descripción de este campo. Pinochet y Tobar (2021) han demostrado que es posible apreciar un importante desdibujamiento en los límites entre el tiempo y el espacio para el ocio y la producción, así como una invisibilización de su proceso. Muchas de las labores y elementos necesarios para llevar a cabo el proceso creativo que los caracteriza no se consideran en la valorización económica final del producto. Esta “opacidad de las operaciones de conversión del trabajo en retribución económica” implica que “buena parte del trabajo artístico y creativo es implícitamente subvencionado por los propios trabajadores que lo producen” (p. 14). Parte importante del proceso no se valora económicamente, lo que genera un desajuste entre el valor económico real del trabajo creativo y el valor efectivamente pagado por este. El prestigio y el reconocimiento actúan también como aspectos problemáticos para la valorización de este tipo de labores, ya que, al estar el trabajo artístico bajo la lupa del juicio y la apreciación social, se tienden a generar nuevas formas de competitividad, desigualdades y riesgos al interior del sector (Gielen et al., 2018; Menger, 2014).

En definitiva, podemos ver, a partir de los estudios realizados sobre este sector, que el mundo del trabajo artístico no solo debe gestionar de manera flexible sus tiempos, sino que además los recursos requeridos para ello (Chamorro-Ríos y Magne Tapia, 2024). En Chile esto adquiere un papel preponderante ya que las políticas culturales nacionales promueven lógicas de concursabilidad, donde los agentes deben competir por recursos escasos para la ejecución de obras y proyectos (Peters, 2020). A ello se suma el alto grado de competencia y tiempo de trabajo no remunerado que se asocia no solo a la actividad creativa, sino que, a la realización de labores burocráticas y administrativas para conseguir financiamiento, que se distancian del dominio propiamente creativo de los artistas trabajadores. Tal como lo demuestran Pinochet y Tobar (2021), este trabajo

invisible o sumergido implica que este tipo de labores se realice participando de una trama de sociabilidades y economías afectivas que operan desconociendo su naturaleza productiva, pero que resultan centrales para llevar adelante estos trabajos. Por último, esto contribuye al multiempleo y la alta movilidad ocupacional del sector, situación que se configura tanto por la participación en distintos proyectos o actividades en el ámbito artístico, como por la combinación de este tipo de trabajo con el trabajo en otros sectores para complementar ingresos.

Configuración de riesgos en salud y seguridad laboral

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014), la salud corresponde “a un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no es sólo la ausencia de enfermedad o malestar”. Esta definición reconoce el componente social de la salud y su vínculo con las condiciones de vida de las personas, por lo que el trabajo puede reconocerse como una de las dimensiones que mayor impacto tiene sobre esta (Tarlov, 1996). Ello es así no solo por su rol en la determinación de las condiciones económicas de la población, sino también por su estrecha relación con la sensación de certidumbre o incertidumbre ante el futuro, aspectos que resultan fundamentales especialmente respecto de la salud mental de las personas (Expósito-Duque et al., 2024; Contreras, 2023).

Considerando el modelo utilizado por la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de Trabajadores y Trabajadoras en Chile (EMCONET), así como lo propuesto por la Comisión de Determinantes Sociales de la Salud (Benach et al., 2007), consideramos aquí que las condiciones laborales se pueden agrupar en dos grandes dimensiones: condiciones de empleo y condiciones de trabajo. Las primeras, se refieren a las relaciones contractuales y contemplan la estabilidad y la movilidad laboral, la empleabilidad, las remuneraciones y, en general, la posición dentro del mercado laboral. Las segundas se refieren a los tipos y niveles de riesgos en el entorno inmediato en el que se desempeñan cotidianamente las y los trabajadores. Aunque ambas dimensiones son diferenciables analíticamente, deben ser consideradas en conjunto para el análisis de los riesgos laborales. Dentro de las condiciones de empleo, nos interesa centrarnos en la movilidad laboral relacionada con el movimiento o el desplazamiento de las y los trabajadores entre diferentes puestos de trabajo.

Para definir e identificar los riesgos en salud y seguridad laboral del trabajo cultural en Chile, esta investigación se basó en la última versión de la Guía de Identificación y Evaluación de Riesgos en los Ambientes de Trabajo del Instituto de Salud Pública (ISP). En base a las directrices de este documento, en este artículo se identificarán los factores de riesgo existentes en los ambientes de trabajo considerando la caracterización específicamente de aquello relativo al lugar de trabajo y se dejará para un próximo escrito la evaluación de aquellos asociados a los procesos de trabajo⁶.

⁶ Para más información, revisar el informe final del proyecto que da origen a este artículo. Chamorro-Ríos y Pozo Mayorga (2022).

Según la OIT el lugar de trabajo considera las instalaciones que se ponen a disposición de las y los trabajadores para el desarrollo de sus labores⁷. En la normativa chilena sobre riesgos laborales, por su parte, la noción de lugar de trabajo es equivalente a la de centro de trabajo y se refiere al “recinto edificado o no (casa matriz de la entidad empleadora, faena, sucursal, agencia o un área de trabajo) donde presta servicios, en forma permanente o transitoria, un trabajador(a) o un grupo de trabajadores(as) de cualquier entidad empleadora o institución, pública o privada” (Superintendencia de Seguridad Social, 2023).

Por factores de riesgo, se entiende la “presencia de algún elemento, fenómeno o acción humana que puede causar daño a la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones” (Instituto de Salud Pública, 2019, p. 10). El modelo allí propuesto utiliza la metodología GEMA, donde se indica que los factores de riesgo se pueden asociar al factor humano de una organización (Gente), a las herramientas y maquinarias con las que trabaja una organización (Equipos), a la materia prima con la que se elaboran productos en una organización (Materiales) y todo lo que rodea a los y las trabajadoras, incluyendo el aire que respiramos y la infraestructura del lugar de trabajo (Ambiente). En este caso, incluimos dentro de los factores materiales el uso del cuerpo, en el entendido de que este actúa como materia prima de la producción cultural en varias disciplinas de las artes escénicas, especialmente la danza.

Según el mismo documento, los riesgos se pueden agrupar en riesgos de seguridad, higiénicos, musculoesqueléticos o psicosociales. Los riesgos de seguridad son aquellos asociados a la probabilidad de generar accidentes y/o lesiones durante la realización del trabajo. Los riesgos higiénicos corresponden a aquellos que pueden provocar alteraciones en la salud de las y los trabajadores producto de la exposición a contaminantes durante la realización del trabajo. Los riesgos musculoesqueléticos son aquellos que pueden causar la aparición de una lesión física originada por trauma acumulado, producto de esfuerzos repetidos sobre el sistema musculoesquelético, o por realizar un esfuerzo puntual que sobrepasa la resistencia fisiológica del sistema musculoesquelético. Por último, los riesgos psicosociales son situaciones y condiciones inherentes al trabajo relacionadas con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, que pueden afectar el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los y las trabajadoras y sus condiciones de trabajo. Respecto a estos últimos, el detalle de las dimensiones y subdimensiones de riesgo psicosocial que rigen las evaluaciones en Chile y que aquí utilizamos corresponden a las indicadas en el Manual de Uso del Cuestionario SUSES0/ISTAS 21 (Ministerio de Salud, 2022).

También se tiene en cuenta la distinción entre riesgo y peligro que propone la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011), donde el peligro se asocia más bien al factor de riesgo, ya que corresponde a la propiedad intrínseca de un producto, proceso o situación de causar

⁷ <https://www.ilo.org/es/temas/administracion-e-inspeccion-del-trabajo/biblioteca-de-recursos/la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-guia-para-inspectores-del-trabajo-y/lugares-de-trabajo>

daños o efectos negativos a la salud. El riesgo, por su parte, corresponde al hecho de que una persona sufra o vea perjudicada su salud ante la exposición a dicho peligro. Esta distinción permite pensar la configuración de riesgos considerando tanto las dimensiones que involucran aspectos objetivos (relaciones laborales, legislación, ingresos, ambiente laboral, materiales de trabajo) como subjetivos (conocimientos, comportamientos, percepciones, actitudes, valores).

Usamos aquí el concepto de cultura del trabajo para la comprensión de los aspectos subjetivos que configuran los riesgos laborales. Esta noción puede entenderse como el

... conjunto de conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los individuos adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo y/o de la interiorización de la ideología sobre el trabajo, todo lo cual modula su interacción social [incluso] más allá de su práctica laboral concreta y orienta su específica cosmovisión como miembros de un colectivo determinado (Palenzuela, 1995, p. 13).

En este sentido, tomamos en consideración la mirada de los propios trabajadores y trabajadoras culturales porque nos interesa considerar cómo los elementos de la cultura laboral del sector contribuyen a configurar acciones y formas de actuar en el trabajo que van moldeando la manera como se exponen a los peligros propios de su labor. Estudios como el de González-Santa-Cruz y Toro-Cifuentes (2021) han demostrado cómo el vínculo entre cultura social (referida principalmente a valores) influye sobre la cultura organizacional y sobre la prevalencia específicamente de riesgos psicosociales. Con ello se asume que, al menos en ese ámbito, los riesgos laborales dependen tanto del trabajo mismo como de las formas y dinámicas sociales particulares que este adquiere en un contexto social.

METODOLOGÍA

Con un carácter exploratorio-descriptivo, la investigación utilizó un diseño metodológico cualitativo que permitiera alcanzar la caracterización descrita a partir de la visión de los actores y que incorporara el análisis contextual en la que esta se desarrolla, es decir, que se centrara en el significado de las relaciones sociales en las que estos se encuentran insertos (Vela Peón, 2004).

Para delimitar el ámbito de observación dentro del universo de nuestro estudio, el trabajo cultural en Chile, se consideraron las definiciones realizadas por estudios previos de caracterización de este sector en el país (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2002; Brodsky et al, 2014), basadas en el trabajo de Becker (2008), y que se refiere ampliamente a “las actividades que deben llevarse a cabo para que cualquier obra de arte llegue a ser lo que por fin es” (p. 18). De esta manera, se utilizó un muestreo heterogéneo que consideró la mirada de actores clave y de trabajadores culturales, incluyendo los distintos roles que componen el ciclo cultural (artista, intermediario de la cultura y técnico) en cinco áreas artísticas (música, artes escénicas, artes audiovisuales, artes visuales y literatura).

Se realizaron 18 entrevistas a actores clave, considerando entre ellos a representantes de organizaciones de trabajadores y trabajadoras del sector (intersectoriales, de cada una de las cinco áreas artísticas definidas y de los trabajadores no artistas consignados en la definición de roles dentro del ciclo cultural) e investigadores/as que en su labor hayan abordado el tema de las condiciones de empleo y de trabajo de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. Esto a fin de profundizar en las características de las condiciones de empleo del sector desde sus miradas. Además, se aplicaron 20 grupos focales a trabajadores y trabajadoras culturales en las cinco áreas artístico-culturales. Estos fueron realizados en cuatro regiones del país (Antofagasta, Valparaíso, Región Metropolitana y Bío Bío), seleccionadas por presentar características e identidades territoriales diferentes (zona norte, centro y sur) y por poseer una importante actividad artístico-cultural según la distribución porcentual de proyectos seleccionados en el FONDART Nacional (Instituto Nacional de Estadísticas y Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, 2018). En cada grupo participaron trabajadores y trabajadoras con distintos roles dentro del ciclo cultural.

La información obtenida en ambas instancias fue analizada a través de la técnica del análisis de contenido temático, que permite identificar patrones dentro del conjunto de datos (Braun y Clarke, 2006). En este caso, la búsqueda de dichos patrones se ajustó al ejercicio de describir desde la perspectiva de las y los informantes los elementos buscados según las definiciones de nuestro marco teórico-conceptual. Para ello, el corpus de datos se procesó a través del *software* Atlas.ti.

Respecto a los estándares éticos de la investigación, el estudio fue aprobado por el Comité de Ética del Hospital del Trabajador en su sesión ordinaria del 13 de abril de 2022. En concordancia con los lineamientos allí acordados, se utilizó un modelo de consentimiento informado donde se establecen los criterios de participación, confidencialidad y anonimato del estudio, que fue firmado por todos los y las participantes.

RESULTADOS⁸

Itinerancia en las condiciones de empleo del trabajo cultural

En términos de relaciones laborales, el trabajo cultural se puede reconocer sobre todo como un trabajo sin empleador fijo, donde la presencia del contrato indefinido es minoritaria. Los contratos existentes son para dedicarse al ejercicio mismo de la labor artística o creativa y se asocian a ciertas actividades o instituciones muy específicas, tales como orquestas o compañías de artes escénicas en instituciones como universidades o teatros municipales, cargos de dirección o programación artística en museos o centros culturales, entre otros. También se asocian a labores de carácter pedagógico, técnico, de

⁸ Para identificar los relatos se considera la siguiente nomenclatura: organización (O), experta (E) o trabajador/a (T). Luego se identifica el área artística de cada relato, considerando si es intersectorial (I), de artes visuales (AV), de artes escénicas (AE), de música (M), de literatura (OL) o audiovisual (AUV). Por último, para el caso de las y los trabajadores, se identifica su región de procedencia (RA, RV, RM, RB).

producción o de gestión cultural. Respecto al uso del contrato regulado por la Ley N° 19.889 que rige para el sector de artes y espectáculos, este se presenta en menor medida de lo esperado, incluso por los propios trabajadores y trabajadoras del sector, ya que no considera algunos aspectos centrales de su dinámica laboral. Las entrevistas a actores clave lo confirman cuando se indica que este contrato no es utilizado frecuentemente “por la inestabilidad de nuestro medio” (OAE).

Ahora, si bien hemos visto que en el sector existe gran presencia de trabajo independiente y a honorarios, a partir del análisis cualitativo podemos entender que lo que se presenta más bien en el caso del trabajo cultural es una condición de empleo con una continua movilidad, lo que configura un escenario laboral complejo. Las y los trabajadores culturales circulan por distintos tipos de trabajo (fijos, por proyecto, por evento y estacionales), categorías ocupacionales (asalariado e independiente) y condición de formalidad (formal e informal) de manera itinerante e incluso simultánea, de tal manera que la condición de trabajo independiente no es fija y puede configurar solo una parte de su vida laboral. El multiempleo, asociado a una alta itinerancia, aparece entonces como condición generalizada de la movilidad laboral del sector en Chile, ya que los y las trabajadoras culturales participan de distintas actividades remuneradas al mismo tiempo –al combinar actividades estables, por proyecto, eventuales, dependientes, independientes, formales e informales–. Esto constituye en una estrategia para poder completar los ingresos necesarios para subsistir, tal como se indica en los grupos focales cuando alguien señala que “tiene que correr y hacer diez cosas distintas para sobrevivir” y que “a lo mejor, el 100 % de las personas que estamos aquí no estaríamos corriendo si estuviéramos en un solo trabajo con las condiciones mínimas” (TAV-RM).

Para efectos del análisis que en este artículo proponemos, es importante considerar que en Chile la movilidad laboral del sector adquiere una forma itinerante, más que intermitente, y que esta condición de empleo es central para entender la configuración de sus riesgos laborales. El lugar de trabajo constituye una dimensión central a caracterizar asociado a ello, ya que allí se definen parte importante de las condiciones para el ejercicio del trabajo y, por lo tanto, de los riesgos laborales que afectan a un trabajador o trabajadora. Ahora bien, en este caso hablaremos de lugares de trabajo en el entendido de que la condición de empleo descrita nos indica que las y los trabajadores culturales ocupan varios espacios simultáneamente o de manera continua.

Caracterización general de los lugares de trabajo constantes del sector

Respecto a la identificación de las condiciones espaciales constantes del sector, observamos que las áreas de música, las artes escénicas y las artes audiovisuales despliegan sus procesos de trabajo principalmente en lugares como escenarios, estudios y/o salas de ensayo. El trabajo no siempre se desarrolla en los mismos lugares, producto de la alta itinerancia inherente a estas áreas, de tal manera que aparece la existencia de una variabilidad importante entre estos lugares, ya que hay algunos con mayores recursos y que disponen de mejores condiciones en cuanto a equipamiento, infraestructura,

mantención o personal idóneo para que los y las trabajadoras puedan desempeñar sus funciones. Por el contrario, existen otros con peores condiciones y donde tienden a aumentar los riesgos asociados. Dentro de las dimensiones mencionadas por los y las trabajadoras del sector cuando se les pregunta por los peligros propios de estos lugares de trabajo, se encuentran el sistema eléctrico (conexiones mal realizadas), las condiciones del piso (tablas salidas, elementos cortantes como clavos o astillas), la presencia de objetos pesados en altura (luminarias y equipos de sonido) y la temperatura del lugar. Los factores de riesgo a los que se enfrentan, entonces, son sobre todo de seguridad. Un relato del área de la música es elocuente con lo anterior al indicar que en un ensayo “la corriente de la guitarra con sus pedales no era la misma corriente del micrófono” y que a veces cuando tocaba estas conexiones le pegaban “unos cuetazos en el labio” (TM-RB).

Para el caso del área audiovisual, las características espaciales constantes del lugar de trabajo se relacionan con el trabajo de oficina para la planificación y edición, es decir, para la pre y post producción. En la fase de preproducción se establecen las condiciones fundamentales del proyecto, como la elaboración del guion, la gestión de contactos, las contrataciones, la adquisición de recursos y equipos, entre otros. Por otro lado, en la postproducción se lleva a cabo el procesamiento y la edición del material grabado, un trabajo que implica el uso especializado de equipos digitales. En estas etapas, la mayoría de las actividades corresponden a trabajo de escritorio, de tal manera que los principales factores de riesgo asociados son de seguridad, vinculados con la larga exposición a las pantallas en condiciones lumínicas variables, y musculoesqueléticos, relacionados con el trabajo en escritorio sin las condiciones ergonómicas apropiadas. Así lo describe una trabajadora cuando nos cuenta:

... del área de la postproducción estás pegada al computador todo... el puto... día... y noche. O sea tienes tres pantallas, más dos celulares que te están "oye, pero cuándo", "y el corte", "y cómo hacemos los efectos especiales" "y hay que mandar a hacer". ¡Entonces estás todo el día con luz apagada, con cuatro o cinco pantallas! Lo voy a llevarla extremo... como el guardia de seguridad que tienen 500 pantallas, estás todo el día ahí. Y no hay educación con respecto a cuánto tiempo hay que estar expuesta a esa luz... El tema, por ejemplo, es que generalmente trabajamos con lentes. La miopía, el astigmatismo con cuestiones que [una mujer habla en voz baja, asintiendo] a largo plazo se van transformando en un problema de salud laboral también y que no está cubierto ni está considerado (TAUV-RA).

En esto coinciden el área audiovisual con el área de la literatura donde, sin importar si la actividad se realiza en el hogar, en una oficina o en un lugar público como un café o biblioteca, el trabajo constante es preponderantemente trabajo de escritorio.

Por último, en las artes visuales, el hogar aparece mencionado como parte importante de los lugares que se utilizan para el trabajo. Esto se debe sobre todo al alto costo que significa arrendar un lugar. La mayoría de las y los trabajadores de esta área declararon tener el taller de trabajo en su casa o compartirlo con otras personas, donde las condiciones de luminosidad y de ventilación no suelen ser óptimas. En ese contexto,

cuando se habla de los principales riesgos en las artes visuales se hace referencia a los higiénicos y de seguridad debido la exposición a los materiales cortopunzantes o tóxicos con los que se trabaja, y que ya contienen un peligro inminente, pero que en las condiciones deficientes de los lugares donde se instala el taller se intensifican. Esto a pesar de los resguardos que en forma de autocuidado toman los y las trabajadoras, tal como se indica en uno de los relatos en los que se señala: “Yo he trabajado directamente en mi pieza, y he tenido que cambiarme de óleo al acrílico. Si no, me muero” (TAV-RV).

En el caso de la literatura, por su parte, esto se debe principalmente a que el trabajo creativo se suele realizar de noche, con el riesgo que ello implica cuando hay condiciones de iluminación desfavorables. Por último, el trabajo en casa contiene también otros riesgos potenciales, asociados principalmente a la difuminación de los límites entre los lugares de trabajo y los familiares o de ocio. El testimonio de una artista visual de Valparaíso refleja lúcidamente aquello cuando señala que “tener taller en la casa es lo peor que hay” porque “más encima yo tengo un hijo y todo estaba dando vuelta. El living comedor era taller, no, olvídase. Era caos” (TAV-RV).

Itinerancia en la configuración de los riesgos asociados al lugar de trabajo

La información entregada tanto por las organizaciones como por los y las trabajadoras da cuenta del gravitante papel que cumple el lugar de trabajo en la configuración de los riesgos asociados a las ocupaciones culturales. La itinerancia descrita de las condiciones de empleo se suma a la propia de algunas áreas artísticas, lo que profundiza la movilidad de estas, al mismo tiempo que la genera en áreas donde no es común. Como consecuencia, parte importante del entorno físico donde se desarrolla el trabajo del sector se presenta como ocasional y no fijo o estable.

En la gran mayoría de las áreas artísticas los y las trabajadoras declaran tener que desplazarse entre distintos lugares para trabajar. La excepción la constituye la literatura, cuyo trabajo se despliega mayormente en lugares fijos, en oposición aquellos que son más bien ocasionales producto de la itinerancia constante del sector. En las artes escénicas, musicales y audiovisuales, los y las trabajadoras declaran tener que trasladarse siempre entre diversos escenarios, estudios o espacios de ensayo. En el área de las artes visuales, por su parte, esto se asocia al trabajo de montaje de exposiciones y venta en ferias. Transversalmente, en todas las áreas se indica que la realización de talleres o clases implica moverse a distintos lugares de trabajo. Los traslados pueden ser dentro de la ciudad de residencia o fuera de esta, lo que conlleva distintos elementos a considerar.

Tal característica se traduce en un riesgo inminente de seguridad asociado al peligro de accidentabilidad en el trayecto y cuya prevención está poco contemplada en los acuerdos de trabajo y/o financiamientos que implican al trabajo del sector artístico y cultural en Chile, según indican los y las trabajadoras culturales, que dan cuenta de una multiplicidad de situaciones donde no son cubiertos los aspectos necesarios para su correcto traslado. Se configura entonces una situación que profundiza este riesgo debido a la falta de condiciones idóneas para el desplazamiento.

Por ejemplo, tienes una función en Talca y a veces no te pueden pagar el alojamiento... nueve horas en auto. Y más encima a veces no tienen traslado, entonces te pagan la bencina y tienes que buscar un auto más o menos grande, donde podamos caber todos cómodamente, porque es un viaje tres horas para allá, después tres horas para acá (TAE-RM).

En el caso de las artes musicales y audiovisuales, estos traslados entre lugares implican además un peligro asociado al robo o daño de equipos e instrumentos, muchas veces de alto costo monetario y frente a los cuales no existe ningún seguro o garantía por parte de las instituciones o personas que contratan los servicios. Este peligro redundante en una preocupación constante que afecta a los y las trabajadoras en la dimensión psicosocial asociada a la inseguridad en las condiciones de trabajo. El relato de un trabajador del sector audiovisual es elocuente cuando indica que “hasta lo humano pasa a ser absolutamente recuperable, pero la cámara no” (TAUV-RB). Llama la atención en esta cita la anteposición de lo material por sobre lo humano, aunque da buena cuenta de la preocupación que genera en los y las trabajadoras el peligro de perder materiales de trabajo e instrumentos de alto costo sin ninguna protección de por medio.

Por otra parte, la itinerancia entre lugares implica también incertidumbre acerca de las condiciones de trabajo con las que se encontrarán las y los trabajadores en los lugares a los que llegan. El hecho de no saber si el lugar contará con camarines adecuados, baños y condiciones para la ejecución de las tareas, se presenta como un factor de estrés y riesgo psicosocial. Lo anterior obliga a asumir estrategias de acomodo y resistencia a dicha inseguridad, lo que suma una preocupación adicional a la propia ejecución del trabajo. Así lo refleja el relato de una persona del rubro de las artes escénicas en Antofagasta:

A veces no hay espacio, por ejemplo, para cambiarse y hay que cambiarse con gente que está mirando y viendo cómo te estai transformando, o no hay baños. Hay veces que... “ya, vengan, hagan su show”, pero no hay un lugar donde uno pueda ir a orinar, lavarse la cara, eso también creo que es algo muy importante que no se considera, que no somos solamente [...] unos personajes que van (TAE-RA).

Una de las áreas artísticas con mayor itinerancia propia de la labor es la de las artes audiovisuales, donde parte importante de las grabaciones que se deben realizar para la producción de películas, series o publicidad se hacen en estudios de grabación o exteriores. A diferencia de las demás, esta área cuenta con la ventaja de disponer de la capacidad técnica para montar su trabajo en los ambientes a los que llega. En ese sentido, la implicancia de su itinerancia no se da tanto en el nivel de la incertidumbre descrita en las otras áreas, sino más bien vinculado a la sobrecarga de trabajo que implica improvisar estrategias de instalación en lugares poco conocidos y cumplir jornadas extensas para terminar la grabación una vez montado el set en dichos lugares ocasionales. Un trabajador o trabajadora de esta área relata brevemente todo lo que implica una jornada en terreno, señalando “tienes que llegar, bajar los camiones, montar, conectar, armar, no sé qué, eso ya es todo un tiempo. El tiempo neto de rodaje no son las 11 horas, el tiempo de rodaje deben ser, dependiendo, 9, yo diría” (TAUV-RM).

Por último, en relación con las condiciones del lugar de trabajo y la itinerancia de esta área artística, así como de las otras mencionadas, muchos montajes son al aire libre y exponen a las y los trabajadores a los riesgos higiénicos asociados a los peligros propios del medio ambiente (radiación ultravioleta, bajas temperaturas, humedad, etc.).

Con todo, el mayor problema de las condiciones del lugar de trabajo asociadas a la itinerancia descrita es que se produce una dilución de las responsabilidades frente a las acciones preventivas que se deben adoptar para reducir el riesgo ante los peligros descritos. Muchas veces esto sucede por la baja valoración que tiene el arte como trabajo, porque, tal como se indica en las entrevistas:

A la gente le cuesta tomarle el peso porque no ve como un trabajo real y entonces no se imagina que tú lo haces para vivir. Como que se imaginan que es una pega paralela, entonces creen que puede estar fuera del código del trabajo, fuera de las condiciones laborales normales, que no tienen que ver con un contrato, con un seguro, con un horario determinado (O1).

Esto limita la posibilidad de control por parte de las y los trabajadores para contar con las condiciones apropiadas de seguridad en el lugar de trabajo, las cuales terminan siendo extremadamente variables. La seguridad y la prevención recaen así sobre todo en acciones de autocuidado. La preocupación por la seguridad laboral se traspasa a los propios trabajadores y trabajadoras, lo que aumenta el riesgo psicosocial asociado a la inseguridad en las condiciones de trabajo que enfrentan para el ejercicio de su labor, tal como lo señala una de las expertas cuando indica “los temas de salud mental que creo que son importantes porque tienen que ver con el estrés enorme de no poder desarrollar bien su labor, yo creo que eso también es súper importante” (E2).

DISCUSIÓN

Los resultados presentados dan cuenta de cómo la situación de empleo de los trabajadores y las trabajadoras culturales no solo se caracteriza por una alta presencia de trabajo independiente en el marco de una importante incidencia de multiactividad, sino que también presenta una movilidad laboral continua e itinerante. Es decir, las y los trabajadores de la cultura circulan por distintos tipos de trabajo (fijos, por proyecto, por evento y estacionales), categorías ocupacionales (asalariado e independiente) y condición de formalidad (formal e informal), ocupando incluso más de una categoría simultáneamente, según los proyectos o lugares de trabajo en los que se desarrollen. La forma que adopta, por lo tanto, la movilidad laboral de las y los trabajadores culturales en Chile se diferencia de la categoría de la intermitencia con la que se ha descrito la movilidad laboral del trabajo artístico y que ha dado forma a la política de reconocimiento de la condición de artista en Francia. Las y los trabajadores culturales, en este caso, no entran y salen del mercado de trabajo, sino que se mueven continuamente dentro de este, así como entre los distintos regímenes de cotización para la seguridad social que operan en el país. Por supuesto, este antecedente debe ser tomado en consideración para el desarrollo de cualquier política nacional que quiera avanzar en el reconocimiento de la

condición de artista en Chile, pero también para pensar la articulación entre los distintos sistemas mediante los cuales los y las trabajadoras obtienen la cobertura de la seguridad social en el país.

Ahora bien, esta itinerancia se suma a la inherente a las actividades de algunas áreas artísticas, como la de las artes escénicas, la música y la audiovisual, que repercute en la configuración de los riesgos laborales. La itinerancia descrita profundiza la exposición de las trabajadoras y los trabajadores a los peligros propios de cada área artístico-cultural, al mismo tiempo que genera riesgos específicos asociados a la alta movilidad que trae aparejada.

En relación con las características del lugar donde se realizan las labores de trabajo, vemos que esta itinerancia aumenta la movilidad propia de algunas áreas artísticas y con ello los traslados. Se incrementa entonces el riesgo ante el peligro inminente de sufrir accidentes de trayecto y aparece el de sufrir robos, siendo esto último especialmente complejo para las áreas de música y audiovisual, que trasladan materiales de alto valor (instrumentos, equipos de sonido, cámaras, etc.). Esto se suma al poco control que hay sobre las condiciones de los lugares a los que se llega a realizar la labor, donde los y las trabajadoras quedan expuestos a riesgos de seguridad asociados al desconocimiento de las condiciones de mantención y seguridad de los lugares de trabajo. A ello se suma que quienes contratan las tareas o servicios pocas veces proveen de condiciones adecuadas esos traslados, así como tampoco para la ejecución del trabajo, por lo que las y los trabajadores quedan confrontados a situaciones inesperadas que muchas veces dificultan el desarrollo de sus actividades.

El principal desafío que presentan las condiciones del lugar de trabajo vinculadas a la itinerancia radica en la dilución de las responsabilidades respecto de la mantención de las condiciones apropiadas para el desarrollo de las actividades del trabajo cultural. Esta situación limita significativamente el control que los y las trabajadoras pueden ejercer sobre las condiciones de su entorno laboral, lo que los obliga a improvisar, situación que incrementa el riesgo psicosocial asociado a la inestabilidad de sus condiciones de trabajo. En este escenario, el autocuidado aparece como la única estrategia de prevención posible para los y las trabajadoras del sector.

A modo de cierre, consideramos que la presente investigación constituye un aporte para los estudios que buscan caracterizar las condiciones laborales del trabajo artístico, entendiendo que para ello es necesario observar no solo las condiciones de empleo del sector, sino también cómo estas interactúan con las condiciones de trabajo, es decir, con las condiciones bajo las cuales se realizan las actividades que componen este tipo de labor. Consideramos que la comprensión de estas últimas desde la consideración de la itinerancia como una característica central de las condiciones de empleo del sector constituye un aporte a la investigación sobre este tipo de trabajo en tanto no pone la mirada exclusivamente en la categoría laboral que más se reitera en el sector en el marco del capitalismo contemporáneo, sino, sobre todo, en el patrón de movilidad laboral que

presenta. Esto nos permite observar nuevas aristas del problema del trabajo artístico y comprender mejor las dinámicas que lo constituyen.

Por último, una de las ventajas de la presente investigación dice relación con su amplitud, ya que analiza bajo la categoría de trabajo cultural a trabajadores y trabajadoras de todo el ciclo cultural en al menos cinco áreas artísticas. Sin embargo, ello constituye, al mismo tiempo, una limitación, ya que nos remite a un ejercicio de generalización bastante amplio. Es importante, en este sentido, que los futuros estudios que busquen avanzar en la caracterización del sector consideren analizar estas cuestiones de manera más específica para determinadas áreas artísticas y tipos de trabajadores dentro del ciclo cultural considerando, sobre todo, la necesidad de avanzar en la caracterización más específica del trabajo artístico.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Catalina Chamorro Ríos: conceptualización; curación de datos; análisis formal; investigación; adquisición de fondos; investigación; metodología; administración del proyecto; recursos; supervisión; visualización; redacción-borrador original; redacción-revisión y edición.

Cristóbal Allende Pino: conceptualización; análisis formal; investigación; redacción-borrador original

Rocío Guajardo Quiñones: conceptualización; análisis formal; investigación; redacción-borrador original

REFERENCIAS

Becker, H. S. (2008). *Los mundos del arte: Sociología del trabajo artístico*. Universidad Nacional de Quilmes.

Benach, J., Muntaner, C. y Santana, V. (2007). Employment conditions and health inequalities: Final report to the WHO Commission Social Determinants of Health (CSDH). Employment Conditions Knowledge Network (EMCONET). https://www.researchgate.net/publication/242774540_Employment_Conditions_and_Health_Inequalities

Boccardo, G., Bustamante, A., Ruiz, F., Clerc, C. y Delgado, V. (2021). Caracterización del trabajo independiente en Chile: Elementos para la prevención, orientados a quienes trabajan emitiendo boleta de honorarios. Instituto de Seguridad Laboral. <http://54.148.75.48/handle/123456789/3708>.

Boltanski, L. y Chiapello, È. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Akal.

Braun, V. y Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Brodsky, J., Negrón, B. y Pösell, A. (2014). *El escenario del trabajador cultural en Chile*. Observatorio de Políticas Culturales. https://ec.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2020/10/0_50_El-Escenario-del-Trabajador-Cultural-en-Chile.pdf

Chamorro-Ríos, C. (2017). *Configuración del marco de regulación laboral en Chile y Argentina en la trayectoria del capitalismo neoliberal latinoamericano: La dinámica de las reformas durante la década del 2000*. (Tesis inédita de doctorado en sociología). Universidad de Barcelona. <http://hdl.handle.net/10803/665679>.

Chamorro-Ríos, C. y Magne Tapia, K. (2024). *Cuerpo danzante: Vivencias del proceso creativo en el ejercicio laboral de la danza contemporánea*. Edición independiente.

Chamorro-Ríos, C. y Pozo Mayorga, C. (2022). Riesgos en salud y seguridad laboral de los/as trabajadores/as de la cultura en Chile: Aproximaciones para su abordaje y prevención. Asociación Chilena de Seguridad. <https://www.suseso.cl/619/w3-article-706636.html>.

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (2004). *Los trabajadores del sector cultural en Chile: Estudio de caracterización*. Convenio Andrés Bello. observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/handle/123456789/652/Los-Trabajadores-del-Sector-Cultural.-Estudio-de-Caracterización.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Contreras, V. (2023). Entrevista a Dra. Orielle Solar, Chile: Desafíos de la salud ocupacional y las transformaciones laborales. *Revista Estudiantil Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 11(19). <https://x.doi.org/10.18504/r11119-003-2023>.

de la Garza Toledo, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En J. C. Neffa, E. de la Garza Toledo y L. Muñiz Terra (Comps.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (Vol. 1, pp. 111-140). CLACSO.

de la Puente, M. (2023). Los técnicos y los diseñadores escénicos en la Ciudad de Buenos Aires durante la pandemia: La agudización de la precarización laboral. *Telondefondo, Revista de Teoría y Crítica Teatral*, 37. <https://doi.org/10.34096/tdf.n37.12923>

Departamento de Estudios de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes (2022). Agentes culturales, artísticos y patrimoniales: Un acercamiento a su medición y caracterización. <https://observatorio.cultura.gob.cl/index.php/informe-preliminar-de-resultados-del-registro-nacional-de-agentes-culturales-artisticos-y-patrimoniales-2021/>

Dirección del Trabajo (2019). Informe de Resultados, Novena Encuesta Laboral ENCLA. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454_recurso_1.pdf.

Escobar, T. (2008). *El mito del arte y el mito del pueblo: Cuestiones sobre arte popular*. Metales Pesados.

Expósito-Duque, V., Torres-Tejera, M. E. y Domínguez, J. A. D. (2024). Determinantes sociales de la ansiedad en el siglo XXI. *Atención Primaria Práctica*, 6(2), 100192. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-practica-24-articulo-determinantes-sociales-ansiedad-el-siglo-S2605073024000026>

Gielen, P., Volont, L. y Van Andel, W. (2018). Creatividad bajo presión: Los efectos de la des-institucionalización y la mercantilización sobre el trabajo creativo. *Arte y Políticas de Identidad*, 19, 15-34. <https://doi.org/10.6018/reapi.359731>

González-Santa-Cruz, A. y Toro-Cifuentes, J. P. (2021). Culturas organizacionales y factores de riesgo psicosociales en organizaciones chilenas: Un análisis de clases latentes. *Psicoperspectivas*, 20(1). <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue1-fulltext-2006>

Guadarrama, R. (2014). Multiactividad e intermitencia en el empleo artístico: El caso de los músicos de concierto en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 76(1), 7-36. <http://revistamexicanadesociologia.unam.mx/index.php/rms/article/view/60168>

Guadarrama, R., Bulloni, M., Petrilli, L., Quiña, G., Mariano, M. y Tolentino, H. (2021). América Latina: Trabajadores creativos y culturales en tiempos de pandemia. *Revista Mexicana de Sociología*, 86(2), 39-66. <http://dx.doi.org/10.22201/iis.01882503p.2021.0.60168>

Hardt, M. y Negri, A. (2004). *Multitud: Guerra y democracia en la era del Imperio*. Debate

Instituto de Salud Pública (2019) Guía para la identificación y evaluación primaria de riesgos en los ambientes de trabajo. <https://www.ispch.cl/sites/default/files/Gu%C3%ADa%20para%20la%20Identificaci%C3%B3n%20y%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20Riesgos%20en%20los%20Ambientes%20de%20Trabajo2.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas y Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, (2018). *Estadísticas culturales. Informe anual*. <https://observatorio.cultura.gob.cl/index.php/2019/12/26/estadisticas-culturales-informe-anual-2018/>

Julián, D. (2018). Precariedad laboral y repertorios sindicales en el neoliberalismo: Cambios en la politización del trabajo en Chile. *Psicoperspectivas*, 17(1), 1-13. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol17-Issue1-fulltext-947>

Karmy, E., Brodsky, J., Facuse, M. y Urrutia, M. (2014). *El papel de las políticas públicas en las condiciones laborales de los músicos en Chile*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20140110091959/PolicyBrief.pdf>

Kunst, B. (2015). *Artist at work: Proximity of art and capitalism*. Zero.

Mauro, K. M. (2020). Trabajo artístico en Buenos Aires, Argentina: Cartografía de la precariedad laboral de los actores y actrices. En H. M. Palermo y M. L. Capogrossi (Dirs.), *Tratado latinoamericano de Antropología del Trabajo*. (pp.667-702). CONICET, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Mauro, K. M (2022). Trabajo artístico y pandemia: Precariedades estructurales, políticas públicas y estrategias de lxs trabajadorxs. *Trabajo y Sociedad*, 23(38), 119-124. <https://doi.org/10.7440/res64.2018.03>

Menger, P.-M. (2014). *The economics of creativity: Art and achievement under uncertainty*. Harvard University Press.

Miller, T. (2018). *El trabajo cultural*. Gedisa.

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (2020). Resultados Catastro de estado de situación: Agentes, centros y organizaciones culturales. <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2020/04/catastro-covid-19.pdf>

Ministerio de Salud (2022). Manual de Uso del Cuestionario SUSES/ISTAS 21. https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf

Muntanyola-Saura, D. y del Val Ripollés, F. (2024). La mirada desconfiada: El arte en la sociología. *Encrucijadas, Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 24(1), p2401. Recuperado a partir de <https://recyt.fecyt.es/index.php/encrucijadas/article/view/108048>

Negri, A. y Lazzarato, M. (2001). *Trabajo inmaterial: Formas de vida y producción de subjetividad*. DP&A.

OIT (2011). *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/sistema-de-gesti%C3%B3n-de-la-sst-una-herramienta-para-la-mejora-continua>

OMS (2014). *Documentos Básicos* (48ª ed.). http://www.who.int/gb/bd/PDF/bd46/s-bd46_p2.pdf

OPC (2020). *Segundo Monitoreo Nacional de Trabajadores de la Cultura en el marco de la crisis por COVID-19.* <https://www.observatoriopoliticasculturales.cl/wp-content/uploads/2021/04/monitoreo2.pdf>

Palenzuela, P. (1995). Las culturas del trabajo: una aproximación antropológica. *Sociología del trabajo*, (24), 3-28.

Peters, T. (2020). *Sociología(s) del arte y de las políticas culturales*. Metales Pesados.

Pinochet, C. y Tobar, C. (2021). El giro creativo en el trabajo contemporáneo: Una mirada crítica desde las condiciones laborales del campo cultural de Santiago de Chile. *CUHSO*, 31(1), 356-391. <http://dx.doi.org/10.7770/cuhso.v31i1.2284>

Pinochet, C., Peters, T. y Gúzman, V. (2021). La crisis COVID en el sector cultural chileno: Estrategias de acción colectiva y políticas culturales desde abajo. *Revista de Estudios Sociales*, 78, 14-35. <https://doi.org/10.7440/res78.2021.02>

Quiña, G. (2023). Scenes of precarity: Conditions, dynamics and challenges for the post-pandemic future of cultural labour in Argentina. *International Journal of Cultural Studies*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/13678779231195644>

Ruiz, C. y Boccardo, G. (2020). *Los chilenos bajo el neoliberalismo: Clases y conflicto social*. Fundación Nodo XXI.

Superintendencia de Seguridad Social (2023) *Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSESO*. Gobierno de Chile. https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf

Tarlov, A. (1996). Social determinants of health: The sociobiological translation. En D. Blane, E. Brunner y R. Wilkinson (Eds.), *Health and social organization towards a health policy for the 21st century* (pp. 71-93). Routledge.

Vela Peón, F. (2004). Un acto metodológico básico de la investigación social: La entrevista cualitativa. En M. L. Terrés, *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social* (pp. 63-123). FLACSO.

Zafra, R. (2017). *El entusiasmo: Precariedad y trabajo creativo en la era digital*. Anagrama.

Zafra, R. (2021). *Frágiles: Cartas sobre la ansiedad y la esperanza en la nueva cultura*. Anagrama.

Zarlenga, M. I. (2023). Creative settings: The influence of place on urban cultural creativity processes. En A. Rodríguez Morató y A. Santana-Acuña (Eds.), *Sociology of the arts in action: New perspectives on creation, production, and reception* (pp. 69-92). Springer.