

DIMENSIONES DE LA PRECARIEDAD LABORAL: UN MAPA DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO SECTORIAL EN LA ARGENTINA

Mariana Fernández Massi

Fernández Massi, M. (2014). Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. *Cuadernos de Economía*, 33(62), 231-257.

El concepto de precariedad se refiere a un conjunto amplio de condiciones laborales. En este sentido, no hay puestos precarios y no precarios, sino menores o mayores grados de precariedad en los diferentes segmentos de la estructura productiva.

Este artículo se propone, en primer lugar, construir con un método de análisis factorial indicadores que den cuenta de diferentes dimensiones que comprende el concepto de precariedad y luego evaluar qué formas adopta la precariedad en las distintas ramas de actividad de la estructura productiva argentina a partir de microdatos de 2010.

Palabras clave: empleo, precariedad, Argentina, análisis factorial.

JEL: C38, J01, J81, J83.

M. Fernández Massi

Licenciada en Economía (Universidad Nacional del Sur); doctoranda en Ciencias Sociales (Universidad de Buenos Aires); Becaria del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL)-Conicet. Dirección electrónica: mfernandezmassi@ceil-conicet.gov.ar. Dirección de correspondencia: CEIL - Saavedra 15 Planta Baja. (1083). Buenos Aires, Argentina.

Este artículo fue recibido el 27 de febrero de 2013, ajustado el 31 de mayo de 2013 y su publicación aprobada el 25 de junio de 2013.

Fernández Massi, M. (2014). The scale of work precariousness: A map of the characteristics of employment by sector in Argentina. *Cuadernos de Economía*, 33(62), 231-257.

The concept of labour precariousness refers to a set of working conditions. There are no precarious jobs and non-precarious ones, but lower or higher degrees of precariousness in the different segments of the economic structure.

This article aims at: a. constructing indicators (with a method of factorial analysis) to understand the different dimensions that the concept of precariousness embodies; b. evaluating the different types of precarious conditions in the different fields of the Argentinian productive structure on the basis of microdata collected in 2010.

Keywords: Employment, precariousness, Argentina, factor models.

JEL: C38, J01, J81, J83.

Fernández Massi, M. (2014). Dimensions de la précarité professionnelle : une carte des caractéristiques de l'emploi sectoriel en Argentine. *Cuadernos de Economía*, 33(62), 231-257.

Le concept de précarité se réfère à un large ensemble de conditions professionnelles. En ce sens, il n'existe pas de postes précaires ou non précaires mais de niveaux plus ou moins élevés de précarité dans les différents secteurs de la structure productive.

Cet article se propose, en premier lieu, de construire avec une méthode d'analyse factorielle des indicateurs qui rendent compte de plusieurs des dimensions que comprend le concept de précarité et ensuite d'évaluer les formes qu'adopte la précarité dans les diverses branches d'activité de la structure productive argentine à partir de micro données de 2010.

Mots-clés : Emploi, précarité, Argentine, analyse factorielle.

JEL : C38, J01, J81, J83.

Fernández Massi, M. (2014). Dimensões da precariedade trabalhista: Um mapa das características do emprego setorial na Argentina. *Cuadernos de Economía*, 33(62), 231-257.

O conceito de precariedade se refere a um conjunto amplo de condições trabalhistas. Neste sentido, não existem vagas precárias e não precárias e sim menores ou maiores graus de precariedade nos diferentes segmentos da estrutura produtiva.

Este artigo pretende, em primeiro lugar, construir, com um método de análise fatorial, indicadores que mostrem as diferentes dimensões que compreende o conceito de precariedade e depois avaliar que formas a precariedade adota nos diferentes campos de atividade da estrutura produtiva argentina a partir de microdados de 2010.

Palavras-chave: Emprego, precariedade, Argentina, análise fatorial.

JEL : C38, J01, J81, J83.

Hacia la década del ochenta los cambios en los mercados de bienes y servicios tuvieron su correlato en los mercados de trabajo y la relación salarial. Ciertas estrategias desplegadas por las firmas, como la externalización productiva, tercerización y subcontratación de actividades y servicios, fomentaron el incremento de las formas de empleo que se denominaron “atípicas”. En este contexto, de cambios en la estructura productiva y la ocupacional, surge como una preocupación la precariedad laboral. En el ámbito académico el problema se abordó con distintas perspectivas. En sociología laboral priman dos enfoques. Uno pone el acento en la degradación de la condición salarial y del trabajo en tanto integrador social (Paugam, 2000); el otro considera estas décadas como un período de intensificación de la explotación intrínseca a la relación capital-trabajo (Béroud y Bouffartigue, 2009). La economía laboral ofrece distintos tipos de respuestas para explicar el fenómeno: algunos enfoques se centran en las características individuales del trabajador, mientras que otros rastrean las causas en la dinámica de la acumulación. Tal multiplicidad de enfoques evidencia que la precariedad se instaló en la agenda de discusión, aun cuando no exista acuerdo sobre su alcance y, menos aún, sus causas.

La posibilidad de explorar determinadas explicaciones depende de la forma en que se visibilizan o se pierden de vista ciertos aspectos. Aquellos trabajos que indagan solo en características individuales del trabajador difícilmente pueden llegar a explicaciones que den cuenta del vínculo entre los empleos ofrecidos y la estructura productiva. En el mismo sentido, establecer categorías dicotómicas del tipo precario/no precario obliga a subrayar características duales del mercado de trabajo y la estructura productiva. En el marco de un proyecto de investigación más amplio, interesa indagar la relación de los distintos sectores de la estructura productiva, con la hipótesis de que la relación establecida entre las empresas de distintos segmentos es un factor explicativo relevante para dar cuenta de las diferencias en las formas y grados de precariedad. Sin embargo, para avanzar en este sentido es necesario adoptar antes una definición operativa de precariedad que incluya diferentes formas de expresión.

Si bien el concepto 'precariedad' surge ligado a la inestabilidad en la contratación y las posibilidades de exclusión del mercado de trabajo, los estudios empíricos cuantitativos que abordan el problema de la precariedad para la Argentina suelen operacionalizarlo a partir de la condición de registro en la seguridad social (Salvia y Tissera, 2000; Bonofiglio y Fernández, 2003; Benza y Calvi, 2006; Monteforte *et al.*, 2011), combinando esta variable con la correspondiente a la duración del contrato (Beccaria y Serino, 2001) o utilizando en forma indistinta la condición de registro y las demás variables asociadas a los beneficios sociales (Salvia *et al.*, 2000) –que tienen una estrecha correlación con la primera–. Una única variable no resulta representativa del problema en cuestión y no permite evaluar distintas explicaciones teóricas de las causas de la precariedad. Así, al asimilar este concepto al trabajo no registrado se pierden de vista otras formas de precariedad presentes en sectores formales más dinámicos.

Este artículo se propone entonces dos objetivos. Por un lado, poner en discusión la conceptualización del término y ajustar su operacionalización. Este paso resulta importante en tanto permite explorar diferentes explicaciones subyacentes de los determinantes de la precariedad. Por otro lado, se evalúa qué aspectos de esta predominan en los distintos sectores del entramado productivo argentino.

Para cumplir el primer objetivo se exploran las posibilidades que brinda la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) elaborada por el Instituto de Estadísticas y Censos (Indec) para captar diferentes aspectos de la precariedad. Si bien no es una encuesta especialmente diseñada para captar el fenómeno de la precariedad, resulta importante explotar toda su potencialidad en tanto es la fuente de datos sobre características ocupacionales de mayor cobertura en la Argentina, se realiza con frecuencia y ofrece la posibilidad de trabajar con microdatos.

Se incorporan al análisis de la precariedad diferentes variables, además de la condición de registro, como atributo de los puestos de empleo generados por la estructura productiva argentina. La EPH presenta un conjunto de variables que representan distintos aspectos que pueden incluirse en una definición amplia de precariedad. Sin embargo, un análisis exhaustivo de cada variable dificulta obtener una visión general del problema. Resulta pertinente entonces aplicar un análisis factorial ya que permite, por un lado, reducir las dimensiones de análisis y por el otro, descubrir estructuras de relaciones entre variables. Se utilizan a tal fin los microdatos de EPH para el año 2010. Se incluyen en el análisis variables vinculadas al salario, las formas de contratación, la cantidad de horas trabajadas, el tipo de jornada de trabajo, la calificación del puesto, los derechos laborales reconocidos, etcétera. Tal inclusión supone una discusión previa en torno a la relación entre cada variable y sus categorías con la precariedad.

El artículo se estructura en cuatro partes. En la primera se presentan y contraponen distintas conceptualizaciones de precariedad. Si bien en el artículo se analizan fundamentalmente dimensiones objetivas de la precariedad que se refieren a las condiciones de empleo, se reconoce también una dimensión de tipo subjetiva, que alude al sentido del trabajo, y una dimensión relacional. En la segunda parte se detalla el procedimiento de análisis y se analizan las variables que se le introducen, discutiendo en qué sentido son expresiones de la precariedad. Luego se presentan los resultados obtenidos en el análisis factorial, identificando distintas dimensiones que resumen la información provista por las variables utilizadas: dimensión salarial, de estabilidad, de flexibilidad en la jornada, etcétera. En la tercera sección se evalúa el grado de precariedad por rama de actividad para cada una de las dimensiones detectadas en el análisis anterior. Por último, se exponen las principales conclusiones del artículo y los nuevos interrogantes surgidos de él.

PRECARIEDAD: REDISCUTIENDO EL CONCEPTO

La precariedad suele referirse a aquellos empleos que suponen un desvío del “empleo típico”, entendiéndolo como el empleo asalariado, de tiempo completo, ligado a un único empleador, con un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva (Galfn, 1986; Neffa, 2008). Este tipo de definiciones, esbozadas a partir de lo que no es, resultan problemáticas en tanto pueden englobar situaciones muy dispares. No obstante, su carácter residual no es el único inconveniente que presenta esta definición.

La referencia a un “empleo típico” obliga a preguntarse: ¿típico de qué? Los empleos que reúnen las características mencionadas son típicos de cierta relación salarial, vigente en determinado momento histórico y en ámbitos geográficos y productivos específicos: el empleo fordista, predominante en los países centrales durante “los treinta gloriosos” (1945-1975), en particular en el sector manufacturero. Estas precisiones permiten reconsiderar el concepto de precariedad subrayando tres aspectos:

- 1) No es un fenómeno novedoso para la historia del sistema capitalista. Las condiciones de empleo del período 1945-1975 fueron sustancialmente mejores que las de décadas previas, son producto de las luchas obreras del siglo xx y evidenciaban cierta consistencia con el modo de acumulación de aquellos años. Sin embargo, puede considerarse que este período fue “la excepción que confirma la regla según la cual la precariedad está al principio mismo de la condición salarial” (Béroud y Bouffartigue, 2009: 13). Este aspecto se refiere a la discusión en torno a si la precariedad es un rasgo particular de la relación salarial a partir del último cuarto del siglo xx o bien un rasgo constitutivo del trabajo en el capitalismo. Esta última posición se sustenta en considerar que la condición salarial misma supone la subordinación del trabajador a su empleador y condensa relaciones de poder asimétricas eminentemente conflictivas. Tal asimetría se ve modificada históricamente, y por tanto el empleo de mediados de siglo reflejaba la fortaleza de la clase trabajadora, y el empleo actual su debilitamiento (Marticorena y Eskenazi, 2010).
- 2) En particular, no es novedoso para todo espacio productivo. La caracterización del empleo típico fordista remite al obrero industrial, es decir, trabajadores varones ocupados en ciertos sectores industriales y de servicios públicos (Cingolani, 2006). Si bien el sector de servicios tenía un peso menor en la estructura ocupacional que el que tiene hoy, su participación era relevante y allí los empleos no tenían la misma estabilidad ni protección. En efecto, de la misma forma que se caracteriza la relación salarial fordista a partir de cierto tipo de empleo aun cuando existían puestos con otras características, hoy se puede hablar de relaciones salariales precarias incluso cuando persistan empleos “típicos” del fordismo. La caracterización

de cada relación salarial alude a aquellas relaciones predominantes, lo cual no niega la coexistencia con empleos en otras condiciones.

- 3) Es un concepto que surge en los países centrales, sobre todo europeos. En Europa occidental el término comienza a utilizarse a partir de los años setenta y ochenta para referirse a la difusión de formas de contratación por tiempo determinado (en detrimento de las contrataciones por tiempo indeterminado), asociadas a mayor inestabilidad (Bouffartigue y Busso, 2010). En efecto, en la actualidad la forma de emplear el concepto de precariedad en Francia es por medio de la duración del contrato, como un indicador del grado de (in)estabilidad del empleo.

Sin embargo, es un concepto que se difundió con rapidez en el ámbito académico argentino para dar cuenta de los problemas del mercado de trabajo nacional. Más allá de cuestiones vinculadas estrictamente a las relaciones en el campo académico, la proliferación de trabajos sobre la temática da cuenta de cierta utilidad del concepto para el caso argentino. A diferencia de otros países latinoamericanos en los cuales gran parte de la estructura ocupacional se compone de trabajadores por cuenta propia (independientes), en la Argentina de mediados del siglo xx se generalizó la condición salarial y se conquistaron importantes derechos laborales (Bouffartigue y Busso, 2010). En este sentido, la difusión de la informalidad¹ y la precariedad constituyen una novedad de las condiciones de empleo de mediados de siglo.

Las definiciones locales también estaban afectadas por el problema de la inestabilidad de los empleos. En una obra que resume las principales perspectivas sobre el tema en la Argentina en la década del ochenta, Feldman y Galín (1990) enumeran los empleos que se consideran precarios: el empleo clandestino, el de tiempo parcial, el temporal y el asalariado fraudulento. Las investigaciones sobre el tema en aquel entonces giraban en torno al papel de las agencias de contratación y otras formas de mediación que estaban cobrando importancia en el mercado de trabajo argentino, luego reforzadas por las reformas en la legislación laboral de principios de la década del noventa².

El Indec incorporó en mayo de 1990 un módulo de precariedad en la EPH. Pok (1992) presenta el marco conceptual a partir del cual se diseñó tal módulo. La autora introduce el concepto de *Inserción laboral endeble*, que se refiere a las estrategias laborales desplegadas en la inserción en la producción social. Este tipo de inserción incluye diferentes formas, a saber: 1) intermitencias en la condición de actividad, 2) relación asalariada encubierta y 3) inserción en ocupaciones en vías de desaparecer como consecuencia del desarrollo tecnológico. Con este enfoque un trabajador precario es aquel cuya inserción responde a alguna de tales formas.

¹ Busso (2006) subraya la función que la informalidad y en particular el trabajo por cuenta propia ha tenido históricamente en los países latinoamericanos, y en ese sentido concluye que no puede abordarse como un problema nuevo en América Latina.

² Para un análisis detallado ver Salvia et al. (2000); Neffa, Biafore, Cardelli y Gioia (2005).

Al incorporar la forma (3), el concepto no se limita solo a la inestabilidad formal (contractual), sino a aquellos empleos que aun siendo estables en lo contractual, pueden desaparecer. En este sentido, vale aclarar que la inestabilidad que aquí se menciona no se refiere a la rotación de empleo en sí misma, sino a que la desvinculación la imponga de manera unilateral el empleador.

Hasta aquí el concepto de precariedad aparece claramente ligado a la inestabilidad en la contratación y las posibilidades de exclusión del mercado de trabajo. Sin embargo, la definición se ha ido ampliando hasta incluir otros aspectos vinculados con la inestabilidad pero que la exceden.

La multiplicidad de formas de expresión de la precariedad se corresponde con distintas dimensiones del problema. Paugam (2000) identifica dos dimensiones en las cuales situar la precariedad: 1) precarización del empleo y 2) precarización del trabajo; esta alude a las dimensiones subjetivas, en tanto representaciones de los sujetos (riesgos psicosociales, satisfacción en el trabajo, utilización de los saberes). Bérourd y Bouffartigue (2009) incorporan una tercera dimensión, vinculada a las capacidades de acción y de representación colectivas: la precariedad aquí hace referencia al deterioro de los derechos sociales y sindicales. Esta dimensión resulta de particular interés en tanto hace visible el aspecto político del fenómeno, vinculado a modos de sujeción y control de los trabajadores.

Estas perspectivas suponen una mirada que combina distintas unidades de análisis: la evaluación de las condiciones de empleo alude a puestos precarios, mientras que el análisis de los sentidos del trabajo y capacidades de acción se centra en los sujetos en condición de precariedad. A partir de abordajes cuantitativos, como el que se presenta aquí, no es posible avanzar en las últimas dos dimensiones, por lo cual este artículo se centra en la precariedad en torno a las condiciones de empleo. Sin embargo, sí resulta relevante acentuar la importancia de estas dimensiones no exploradas aquí en un abordaje complejo y completo del fenómeno. El análisis se centrará solo en las condiciones de empleo reconociendo que estas no se agotan en la duración del contrato ni en la protección social.

EN BUSCA DE LA MULTIDIMENSIONALIDAD

La EPH elaborada por Indec es la principal fuente de datos para el análisis del mercado laboral argentino. Desde 2003 la encuesta se realiza en forma continua, publicando sus resultados por trimestre y también las bases de microdatos completas.

Su diseño incluye un gran número de variables que se refieren a las características de los empleos de las personas ocupadas. Dado que la mayoría de las variables que serán incluidas en el análisis se corresponden con la categoría de empleo asalariado, se consideran solo los trabajadores asalariados. Sin embargo, esto supone una limitación en el análisis: la precariedad remite a un proceso de degradación de la condición de asalariado y en la Argentina el trabajo independiente o por cuenta

propia ("cuentapropismo") suele encubrir relaciones asalariadas particularmente precarias³.

Para lograr una caracterización de los puestos de empleo exhaustiva pero de fácil interpretación es necesario escoger solo algunas variables o bien resumir el conjunto de variables disponibles en un número más acotado de indicadores. La segunda opción puede lograrse construyendo indicadores sintéticos o de indicadores compuestos. Los primeros implican operaciones simples y es posible replicarlos en otros períodos o para otros espacios geográficos con facilidad; tal es el caso del indicador de calidad de empleo calculado por Rodgers y Reinecke (1998) para Chile y Brasil y luego replicado por Farné (2003) y Mora y Ulloa (2011) para Colombia. Sin embargo, son cuestionados, pues requieren establecer ponderaciones *ad hoc*. Para sortear esta limitación, pueden construirse indicadores compuestos a partir de métodos de agregación apoyados en técnicas econométricas, análisis factorial u otros métodos de programación lineal (Pena-Trapero, 2009).

Aquí se optó por utilizar indicadores compuestos, resumiendo un conjunto de variables que se consideran vinculadas a la precariedad por medio de un método de análisis factorial⁴. La limitación de estos métodos radica en que los indicadores resultantes tienen propiedades ordinales pero no cardinales; es decir, el valor (puntaje) que adquieren para cada individuo solo se compara con puntajes para el mismo conjunto de datos. Esto implica que no pueda estudiarse la evolución de los puntajes en otros años o compararlos con otros países.

El método escogido es el análisis por componentes principales⁵. Esta técnica permite detectar estructuras subyacentes a un conjunto de variables y condensar información provista por una gran cantidad de variables en un esquema más parsimonioso. En este caso se utiliza con ambos fines: identificar diferentes dimensiones en las cuales se expresa este fenómeno y resumir en pocas variables la información que proveen todas las relacionadas con la precariedad disponibles en la EPH.

Operacionalización: qué variables incluir en el análisis

La aplicación del método de componentes principales permite obtener "factores latentes"⁶, que constituyen dimensiones no observables de naturaleza

³ De todas formas, los trabajadores por cuenta propia con un solo cliente (que se entienden como asalariados encubiertos) representan solo el 0,7 % del total de la muestra. Otros trabajos que construyen índices similares para otros países latinoamericanos sí incluyen el conjunto de esta clase de trabajadores (Rodgers y Reinecke, 1998; Dídimo Castillo, 2001; Farné, 2003; Pineda Duque, 2009; Pineda y Acosta, 2011; Mora y Ulloa, 2011; Farné, Vergara y Baquero, 2012).

⁴ Dídimo Castillo (2001) también recurre a este método para calcular un índice de precarización para Panamá; Pineda Duque (2009), Pineda y Acosta (2011) y Farné, Vergara y Baquero (2012), para estimar un indicador de calidad del empleo en Colombia; y García Guzmán (2009), para elaborar un índice de situación laboral en México.

⁵ El análisis por componentes principales puede entenderse como un caso particular de análisis factorial en el cual toda la variabilidad la explican factores comunes (Luque Martínez, 2000).

⁶ En términos matemáticos, estos factores son combinaciones lineales de las variables originales, construidas de tal forma que la pérdida de información sea la menor posible.

más abstracta que las variables utilizadas. Aplicar este método requiere como primer paso preparar las variables que se han de incluir en el análisis. Esto supone, por un lado, determinar cuáles son las variables en cuestión, y por otro, ordenar las categorías de las variables seleccionadas en el mismo sentido, en este caso, de la categoría que representa menor precariedad que la que representa la mayor precariedad.

La elección de las variables está condicionada por su disponibilidad en la fuente de datos utilizada⁷. La utilización en investigaciones latinoamericanas cubre dimensiones vinculadas a ingresos, estabilidad de trabajo e ingresos, protección sociolaboral, organización del trabajo, integración social y desarrollo personal (Weller y Roethlisberg, 2011). Ciertas variables, como ingresos, el tipo de contrato, el registro en la seguridad social y las horas de trabajo, suelen estar presentes en los trabajos que se apoyan en datos provenientes de encuestas a hogares (Farné, 2003; Pineda y Acosta, 2011; Farné, 2012). Otros autores incorporan variables vinculadas a las condiciones de trabajo (aburrimiento, estrés, condiciones insalubres, etc.), pero requieren encuestas más específicas y exhaustivas (Somamba Arechavala, Merino Llorente, Ramos Truchero y Negro, 2010).

En el Cuadro 1 se presentan las variables que se incorporarán a este análisis⁸. Un conjunto de estas variables se refiere al reconocimiento de los derechos laborales; aquí se incluye la variable más utilizada en la Argentina para operacionalizar el concepto de precariedad: la condición de registro del empleo en la seguridad social –que surge de la pregunta acerca de la realización del descuento jubilatorio de parte del empleador–. Otro conjunto establece las formas de contratación, entre ellas la variable de duración de contrato, que se utiliza como indicador de precariedad en la bibliografía francesa sobre el fenómeno. Se incorpora además un grupo de variables que se refieren al monto de ingresos obtenido en ese empleo, la intensidad de la ocupación y otras variables menos utilizadas⁹ como la presencia de pluriactividad, la satisfacción laboral¹⁰, la percepción de beneficios no pecuniarios, el turno de trabajo, la antigüedad y la calificación del puesto.

⁷ Para una exhaustiva revisión de las variables incorporadas para la construcción de índices de calidad del empleo, ver Farné (2003).

⁸ Las variables se presentan agrupadas según la dimensión de la precariedad que representan solo a fines expositivos, ya que al análisis se incorporan todas juntas. Esta clasificación responde a criterios teóricos y se espera que en el análisis empírico las variables de cada grupo guarden estrecha correlación entre sí.

⁹ Una excepción es el trabajo de Pineda y Acosta (2011), que también incorpora variables referentes a intensidad, beneficios no pecuniarios, antigüedad, pluriactividad y preguntas sobre percepción para obtener un indicador sintético a partir de este mismo método.

¹⁰ Se incorpora al análisis la variable “búsqueda de empleo” como proxy de insatisfacción con el puesto de empleo. De todos modos, debe analizarse con cautela, ya que la insatisfacción laboral alude a cuestiones más de tipo subjetivo y la fuente de datos utilizada no está diseñada para captar este tipo de aspectos.

CUADRO 1.
DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS

1. Fuente de datos	Base individual de la EPH anualizada ¹ 2010.	
2. Unidad de análisis	Individuos ocupados en condición de asalariados, excluido el servicio doméstico.	
3. N	34.233	
4. Propiedades (variables) que se han de incorporar en el análisis		
	Variable	
	Orden otorgado a las categorías	
A	Búsqueda de otro empleo	De menor a mayor
B	Intensidad de ocupación Cantidad de ocupaciones	Ocupado pleno-sobreocupado-subocupado 1-Más de 1
C	Calificación del puesto Antigüedad en el establecimiento Trabajo por turnos	Profesional-técnico-operativo-no calificado De mayor a menor Diario-nocturno-rotativo
D	<i>Forma de contratación</i> Duración del contrato ² Plan de empleo En período de prueba Beca/pasantía	Contrato de duración indeterminada (CDI) – Contrato de duración determinada (CDD) No-Sí No-Sí No-Sí
E	<i>Derechos laborales</i> Vacaciones pagadas Aguinaldo Días por enfermedad pagos Obra social Descuento jubilatorio Recibe comprobante de sueldo	Sí-No Sí-No Sí-No Sí-No Sí-No Sí-No
F	<i>Salarios</i> Decil de ingreso de la ocupación principal calculado según el total EPH Salario percibido-salario mínimo vital y móvil (SMVM) Salario horario Proporción de salario variable respecto al w total	De mayor a menor Mayor que 0-igual a 0-menor que 0 De mayor a menor (definido como 1/ salario h) De menor a mayor
G	<i>Beneficios no pecuniarios</i> Comida Vivienda Productos o mercaderías	Sí-No Sí-No Sí-No

A la derecha de cada variable se expone el orden que se les ha otorgado a las categorías que asumen en su formulación original. Como la mayoría de las variables por utilizar son categóricas o nominales, deben transformarse a una escala numérica –con tal fin se utiliza la técnica de escalamiento óptimo–. Este procedimiento requiere que todas cumplan con la condición de monotonía, esto es, que se ordenen de forma que a medida que aumenta el valor que asume la variable transformada, aumente la precariedad. En algunas variables tal ordenación resulta evidente, pero en otras pueden primar distintos criterios. En efecto, el orden propuesto responde a criterios teóricos/conceptuales, no empíricos. Es pertinente entonces justificar algunas decisiones:

- 1) Intensidad de la ocupación. Se consideró la subocupación como la categoría más precaria y la ocupación plena como categoría menos precaria, en tanto la sobreocupación ocupa un lugar intermedio –un rasgo de precariedad respecto a la ocupación plena–. Uno de los principales argumentos por los cuales se considera la sobreocupación un rasgo precario es presumir que la persona acepta trabajar más de 45 horas semanales porque el salario percibido por una jornada de trabajo “normal” no es suficiente para garantizar la reproducción simple de la unidad familiar. Aquí ese efecto ya lo capta la variable de salario horario. De todas formas, se entiende como un rasgo precario aun cuando la sobreocupación no esté justificada por la necesidad económica, ya que: 1) puede ser de todos modos involuntaria, siendo una condición establecida por el empleador; 2) aun cuando no lo sea, la jornada laboral de ocho horas es un derecho consagrado¹¹ mediante la lucha de los trabajadores que garantiza un equilibrio adecuado para la salud y la vida social entre la actividad laboral y otras actividades. Otras investigaciones aquí referenciadas incluyen solo la subocupación (Dídimo Castillo, 2001) o la sobreocupación (Farné, 2003; Mora y Ulloa, 2011) como formas más precarias que la jornada normal.
- 2) Turnos. Diversos estudios señalan que los turnos nocturnos afectan la salud y aumentan la carga de trabajo (Quéunnec *et al.*, 2001). Los turnos rotativos generan además efectos nocivos sobre la salud, a causa de la desincronización de los horarios de sueño y comidas; también alteran la vida familiar y social de la persona (Quéunnec *et al.*, 2001). De allí que tanto los turnos nocturnos como los rotativos se consideren aquí rasgos precarios del empleo. Esta misma variable la incorpora Rosenthal (1989) en su índice de calidad del empleo, junto con otra referida al trabajo durante los fines de semana, que no es posible identificar en nuestra base de datos.

Las variables referidas al salario requieren algunas precisiones. Dos variables evalúan el salario total que la persona percibe por ese empleo: una variable capta la relación con los salarios del resto de los ocupados (decil de ingresos que ocupa), y

¹¹En la Argentina la jornada de ocho horas diarias está estipulada por la Ley de Contrato de Trabajo sancionada en 1945.

otra lo compara con el salario mínimo vital y móvil (SMVM) vigente. Una alternativa, no se toma aquí, es comparar el salario con la canasta básica total¹². La elección del SMVM se justifica al considerarlo un producto histórico de la lucha obrera, de modo que permite captar, por un lado, la posibilidad de garantizar un mínimo de consumo, y por otro, el reconocimiento de un derecho colectivo¹³.

Dado que hay gran variabilidad en la cantidad de horas trabajadas por el conjunto de los ocupados, el monto de salario se ha incorporado como salario horario. Se agrega además la proporción del salario variable con el objetivo de captar la flexibilidad salarial.

Si bien no es el objetivo de este artículo hacer un análisis de la evolución en el tiempo de la precariedad, se repitió el análisis para los años 2003, 2006 y 2010, pues se considera que la persistencia de ciertos resultados en los tres períodos les otorga mayor robustez¹⁴. Se pondrá el acento en los resultados obtenidos para 2010, pero se hará mención de las diferencias o similitudes que se hayan encontrado respecto a 2003 y 2006¹⁵.

Dimensiones de la precariedad en el empleo

La utilización de estas técnicas cobra sentido en tanto las variables incluidas se refieran a un mismo fenómeno. Esto implica que su comportamiento (su variabilidad) pueda explicarse por la varianza del conjunto. Para "testearlo" se utiliza el coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que puede adoptar valores entre 0 y 1 –0 cuando toda la variación se explica por correlaciones parciales y 1 cuando toda la variación se explica por correlaciones conjuntas–. El valor que alcanza en este análisis es 0,901, un valor alto que indica que las correlaciones conjuntas son mayores que las correlaciones parciales; es decir, existe una estructura de conjunto entre las variables utilizadas.

¹²El principal motivo por el cual no se utilizó aquí este indicador son las irregularidades en la estimación oficial del valor de esta canasta a partir de la intervención del Indec en 2007. La comparación con una canasta básica también recibe otras objeciones: omitir otras fuentes de variación de consumo, como por ejemplo la provisión pública/privada de ciertos servicios, considerar una canasta de consumo idéntica para todos y excluir los pagos no monetarios (Fine, 1998).

¹³Otros trabajos han tomado también la comparación del ingreso de la ocupación principal con el salario mínimo (Dídimo Castillo, 2001; Farné, 2003; Mora y Ulloa, 2011; Pineda y Acosta, 2011), pero con una variable que puede asumir más de dos valores, según la cantidad de salarios mínimos que cubra el ingreso.

¹⁴Además, la intervención del Indec en 2007 ha generado serios cuestionamientos a la fiabilidad de los datos publicados con posterioridad. De allí la importancia de controlar los resultados con bases correspondientes a 2003 y 2006, previas a la intervención del instituto.

¹⁵La elección de estos años radica en que 2003 ha sido el primer año de crecimiento tras la crisis de 1999-2002; 2006 ha sido un año de consolidación de las tasas de crecimiento. Ambos son años "normales", partiendo de que no ha habido importantes acontecimientos que puedan explicar por sí mismos los resultados y son previos a la intervención del Indec. Se optó por centrar el análisis en 2010 –año en el cual las tasas de crecimiento vuelven a ser positivas después de la crisis de 2009–, pues se priorizó mostrar resultados más recientes.

El análisis factorial arrojó ocho componentes¹⁶ que dan cuenta entonces de diferentes aspectos de la precariedad. Sin embargo, no todas las variables están representadas en la misma medida en estas ocho dimensiones. El Cuadro 2 presenta la correlación de cada variable con el conjunto de factores extraídos. Estas correlaciones, denominadas *comunalidades*, indican cuánto de la variabilidad de cada variable es explicada por los ocho factores que se consideran.

CUADRO 2.
COMUNALIDADES

Variable	Inicial	Extraídas
Búsqueda de otro empleo	1	0,671
Intensidad de la ocupación	1	0,706
Cantidad de ocupaciones	1	0,634
Calificación del puesto	1	0,483
Antigüedad en el puesto	1	0,505
Trabajo por turnos	1	0,327
Duración del contrato	1	0,677
Plan de empleo	1	0,815
Período de prueba	1	0,759
Beca o pasantía	1	0,911
Vacaciones pagadas	1	0,912
Aguinaldo	1	0,94
Días pagados por enfermedad	1	0,931
Obra social	1	0,933
Descuento jubilatorio	1	0,939
Recibo de sueldo	1	0,907
Deciles invertidos	1	0,827
Diferencia con el SMVM	1	0,73
Componente variable del w	1	0,475
Comida	1	0,53
Vivienda	1	0,43
Salario horario invertido	1	0,632

Fuente: elaboración propia con fundamento en EPH-Indec; datos correspondientes a I-IV trimestre de 2010.

Las variables que mejor captaron los componentes extraídos fueron las que se refieren a derechos laborales y algunas variables salariales. En cambio, el turno de trabajo, la percepción de algunos beneficios no pecuniarios y la proporción variable del salario no han sido bien captadas por estos componentes. Estas son

¹⁶Se conservan solo los componentes cuyos autovalores sean mayores que 1.

variables que no suelen incluirse en las definiciones de precariedad. En efecto, los turnos rotativos, la alta proporción de componentes variables del salario y la percepción de beneficios tales como vivienda o comida son rasgos de algunos empleos formales de altos salarios, pero también de empleos informales de bajos salarios. De allí que no guarden una relación clara y fuerte con el resto de las variables incluidas. Aun así se conservan en el análisis, pues constituyen otras formas de precariedad que interesa evaluar en la siguiente sección.

En el Cuadro 3 se presenta el peso de cada factor –esto es, la carga factorial– en cada uno de los componentes obtenidos.

Los ocho componentes extraídos logran explicar el 71,25 % de la varianza conjunta y, a partir del análisis de la carga factorial de las variables, pueden conceptualizarse de la siguiente forma:

Componente 1: Cumplimiento de los derechos laborales¹⁷.

Componente 2: Cuestiones salariales.

Componente 3: Jornada laboral.

Componente 4: Estabilidad del empleo.

Componente 5: Percepción de beneficios no pecuniarios.

Componente 6: Plan de empleo.

Componente 7: Pluriactividad.

Componente 8: Becas/pasantías.

El primer componente capta 27,10 puntos porcentuales de la varianza total y concentra la carga factorial de las variables referidas al cumplimiento de derechos laborales: vacaciones y días pagados por enfermedad, percepción del aguinaldo, realización del descuento jubilatorio y pago de una obra social. Este factor es el que mejor proyecta la variabilidad de la muestra, es decir, el que más varianza común explica. En el análisis con datos de 2003 y 2006 este conjunto de variables cargan juntas en el primer componente. Este resultado esperable confirma la pertinencia del uso de la condición de registro (descuento jubilatorio) como una forma de aproximación rápida al grado de precariedad.

Si bien se incorporaron distintas medidas que dan cuenta de la precariedad en cuanto al salario, todas se concentran en el mismo componente.

El tercer componente capta la extensión de la jornada laboral, ya sea por no alcanzar 35 horas o por superar las 45 horas semanales. La presencia de subocupación explica también que sobre este componente cargue bien la variable de búsqueda de otro empleo. Un aspecto de la jornada laboral que no es posible captar aquí, pues la EPH no cuenta con variables diseñadas para tal fin, es la intensidad de la jornada laboral.

¹⁷Cabe señalar que este componente alude a un conjunto acotado de derechos laborales.

CUADRO 3.
MATRIZ DE COMPONENTES ROTADA^a

Variable	Componente							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Búsqueda de otro empleo	0,167	0,065	0,795	0,067	-0,025	-0,029	0,011	-0,02
Intensidad de la ocupación	0,096	0,054	0,832	-0,006	0,041	0,025	0,003	0,001
Cantidad de ocupaciones	-0,028	0,013	0,045	0,016	0,026	0,052	0,792	0,01
Calificación del puesto	0,175	0,358	0,062	0,089	-0,023	0,02	-0,552	-0,082
Antigüedad en el puesto	0,332	0,183	0,222	0,51	-0,047	-0,023	-0,172	0,139
Trabajo por turnos	-0,06	0,034	-0,029	0,017	-0,555	-0,113	0,013	-0,007
Duración del contrato	0,359	0,128	0,169	0,521	0,022	0,376	-0,001	0,301
Plan de empleo	0,074	0,121	-0,021	-0,003	0,012	0,886	0,053	-0,074
Período de prueba	-0,007	-0,02	-0,071	0,859	0,008	-0,043	0,037	-0,111
Beca o pasantía	0,06	0,031	-0,028	0,002	0,002	-0,044	0,05	0,949
Vacaciones pagadas	0,931	0,169	0,092	0,081	0,013	-0,019	-0,042	0,016
Aguinaldo	0,941	0,181	0,083	0,07	0,014	0,084	-0,022	0,037
Días pagos por enfermedad	0,941	0,169	0,092	0,067	0,016	-0,031	-0,04	0,019
Obra social	0,942	0,172	0,089	0,065	0,013	-0,01	-0,045	0,032
Descuento jubilatorio	0,941	0,181	0,08	0,063	0,015	0,082	-0,03	0,036
Recibo de sueldo	0,927	0,184	0,084	0,056	0,013	0,05	-0,041	0,002
Deciles invertidos	0,396	0,74	0,228	0,045	0,1	0,19	-0,105	0,111
Diferencia con el SMVM	0,347	0,692	0,19	0,034	0,094	0,191	-0,192	0,112
Componente variable del w	0,243	0,412	0,016	0,02	-0,022	-0,334	0,33	-0,159
Comida	-0,023	0,028	-0,037	-0,025	0,709	0,035	0,152	-0,02
Vivienda	-0,007	0,036	0,017	0,037	0,63	-0,149	-0,086	0,016
Salario horario invertido	0,183	0,764	-0,075	0,052	-0,064	-0,026	-0,021	-0,025
% de la varianza total explicada	27,10%	9,87%	7,74%	5,99%	5,63%	5,34%	5,30%	4,96%

^a Se presentan los resultados obtenidos por medio de un método de rotación aplicado sobre la solución original con el propósito de concentrar la carga de cada variable en un único factor y permitir una interpretación más clara. En la solución original la concentración de cargas factoriales sobre el primer componente dificulta la comprensión de qué representa cada uno de los ocho componentes extraídos; de allí que se haya optado por aplicar el método varimax para minimizar la cantidad de variables que tienen cargas grandes en un factor (aquí particularmente en el primero) y maximizar la carga de cada una en un único factor. Fuente: elaboración propia con apoyo en EPH-Indec; datos correspondientes a i-iv trimestre de 2010.

El componente cuatro concentra la carga factorial de la variable de antigüedad, duración del contrato y período de prueba. El vínculo de la antigüedad y la precariedad no resulta evidente, ya que la rotación voluntaria es un derecho del trabaja-

dor. Sin embargo, aparece aquí asociada a las otras dos variables que sí vulneran el principio de continuidad (uno de los principios generales del derecho del trabajo). El problema en torno a la inestabilidad no es el fin del vínculo laboral en sí mismo, sino el hecho de que no es el trabajador quien toma la decisión de concluirlo.

Los componentes 6, 7 y 8 pueden reemplazarse de manera directa por las variables originales (tener un plan de empleo, más de un empleo o una beca/pasantía)¹⁸. Lo relevante aquí es que el análisis factorial permite inferir que este tipo de empleos constituyen una forma particular de precariedad que no presenta estrechas correlaciones con las demás dimensiones. En efecto, las becas o pasantías, por ejemplo, pueden pensarse como una forma particular de precariedad acotada a un cierto grupo etario (jóvenes) perteneciente a determinado estrato social (medio/alto).

A modo de síntesis, puede señalarse que existe una estructura de conjunto entre las variables comprendidas en el análisis, es decir, que estas se refieren a un mismo fenómeno. De allí que evaluar la precariedad solo a partir de la condición de registro en la seguridad social u otra variable única oculte otras dimensiones del problema. Quizá utilizar la variable *descuento jubilatorio* arroje conclusiones similares a las obtenidas analizando el componente 1, pero excluye del análisis la dimensión salarial, de estabilidad, de extensión de la jornada, etcétera. Además, se han identificado aquí formas particulares de precariedad que no se identifican directa y únicamente con tales dimensiones.

Surgen entonces de este trabajo cuatro dimensiones que explican el 50% de la varianza total y que aluden a aspectos que no solo son susceptibles de individualizar con fines analíticos, sino también a formas específicas de regulación del mercado de trabajo y desempeñan un papel diferente en la dinámica de acumulación. Por ejemplo, el incumplimiento de los derechos laborales se combate con controles propios del poder de policía del trabajo que pueden ejercer las autoridades correspondientes. Sin embargo, la inestabilidad derivada de la firma de contratos por tiempo determinado no es pasible de tales controles, pues es una figura prevista por la legislación.

La identificación de estos ocho componentes permite avanzar explorando la hipótesis de que la precariedad se presenta en distinto grado y adopta diferente forma en cada segmento de la estructura productiva.

MAPA SECTORIAL DE LA PRECARIEDAD EN LA ARGENTINA

Tras la devaluación del peso argentino en 2002, en este país se abrió un largo período que aun hoy exhibe tasas positivas de crecimiento del producto y del empleo. Este

¹⁸Al replicar este mismo ejercicio en 2003 y 2006 estas variables no cargan solas, sino que se asocian entre sí: becas/pasantías con período de prueba y plan de empleo carga con la duración del contrato. La disociación en 2010 puede estar vinculada, en el primer caso, a la adopción de la nueva Ley de Pasantías a partir de 2009, y en el segundo, a cambios en los programas de empleo de mayor cobertura en cada período.

período de expansión se ha evidenciado en distintos sectores de la estructura productiva: por un lado, se ha revitalizado la actividad en sectores industriales tradicionales; por el otro, las actividades intensivas en recursos naturales han mostrado un fuerte dinamismo. Durante los primeros semestres el crecimiento lo encabezaron la construcción residencial y la venta de bienes durables, producto de la redistribución en favor de los segmentos de mayores ingresos y una recomposición de los sectores transables en desmedro de los servicios –en particular de los servicios públicos regulados–. Con posterioridad a los primeros semestres, la actividad estuvo motorizada por la inversión pública, que permitió reactivar ciertas industrias básicas, y luego por el consumo asalariado, dinamizando así industrias tradicionales como la textil, la del juguete y la alimentaria, entre otras.

El tipo de cambio se constituyó en uno de las principales herramientas de política económica, ya que al alterar los precios relativos, estimuló la producción destinada al mercado interno y a la exportación. En una economía integrada al mercado mundial con baja productividad relativa, un tipo de cambio alto supone la caída del precio relativo de los bienes no transables, en particular de uno de los principales precios de la economía: el salario, es decir, bajos salarios o malas condiciones de trabajo, o ambos (Félic y Pérez, 2007). En efecto, entre 2001 y 2002 el salario real tuvo la caída más pronunciada del período (24,15%). Luego, acompañando el dinamismo de la tasa de empleo, el salario real comenzó a recuperarse. Durante los primeros años el Gobierno tuvo un papel activo promoviendo aumentos salariales en el sector privado primero mediante incrementos de suma fija y a partir de 2006 comenzaron a cobrar impulso las negociaciones colectivas, incentivadas por él con el fin de administrar las subidas de salarios. Estas formas de intervención, que regulaban los salarios básicos o promovían paritarias, afectan de forma directa a los trabajadores formales, pero no a los informales. Una de las principales medidas tendentes a recomponer el salario de este grupo más desfavorecido fue el aumento del SMVM, que de manera indirecta arrastra los salarios del sector informal. Sin embargo, tanto los trabajadores del sector informal como los del sector público no han logrado aún recomponer su salario real a los niveles –ya bajos– que tenía en 2001¹⁹.

Los incrementos salariales se dieron en consonancia con cambios normativos tendentes a revertir de manera parcial las reformas introducidas en la década pasada, además de la introducción de limitaciones de las facultades del empleador, la modificación de la ley de quiebras y cambios en la interpretación de las normas (Neffa, 2010). Sin embargo, no se ha revertido aún la flexibilidad contractual introducida, por ejemplo, por la ley de empleo de 1991. Se promovieron planes de “blanqueo” del empleo privado no registrado, que junto a la regularización de parte de las contrataciones del sector público dieron como resultado una caída en la relación no registrados/registrados.

¹⁹Tomando los índices de salarios publicados por Indec y el IPC-Indec, el sector informal habría superado el nivel de 2001 en marzo de 2008, y el sector público en agosto del mismo año. Utilizando estimaciones alternativas para el índice de precios al consumidor (IPC), en ninguno de los dos sectores se ha logrado superar ese nivel.

El desempeño del mercado laboral argentino durante la primera década del siglo XXI ha sido bueno en términos cuantitativos; sin embargo, aquí se tratará de analizar la situación en términos cualitativos. Con el propósito de comprender cuál es la situación de acuerdo con calidad del empleo a finales de esa década, se analizarán los resultados de los indicadores de precariedad obtenidos por rama de actividad.

Mientras que el concepto de informalidad surge con referencia a ciertos sectores de la estructura productiva (“sector informal”), el concepto de precariedad no nace ligado de forma directa a determinadas actividades²⁰. Así, los puestos precarios no tienen una correspondencia “por definición” con algunas ramas de actividad, y tal relación puede explorarse de manera empírica, abriendo la posibilidad de preguntar qué sectores crean puestos precarios. Esta pregunta constituye tan solo un primer paso para comprender qué características de la estructura productiva son claves en la definición de las condiciones de empleo ofrecidas por ella.

Pok (1992: 6) señala “[...] la precariedad laboral se ubica como dimensión, en el campo de confluencia de las dimensiones fundantes de la estructura social y de las estrategias de vida: la inserción en la producción social de bienes y servicios y las estrategias laborales”. Esta confluencia, sin embargo, implica reunir dos niveles de análisis: en tanto la inserción en la producción remite al estudio de los puestos de empleo, las estrategias laborales las despliega la persona. Diversos estudios coinciden en afirmar que la heterogeneidad en el conjunto de los ocupados se explica a partir no solo de las características individuales de los trabajadores, sino también de las características productivas de los empleos en los cuales se insertan (Vera y Salvia, 2011; Waisgrais y Sarabia, 2008). Según estos autores, la pertenencia a determinados sectores de actividad constituye un factor explicativo relevante para estudiar la informalidad. Se entiende aquí que así como el sector de inserción condiciona las características del empleo en función de informalidad, también lo hace en un sentido más amplio: a partir de precariedad.

Tal como ya se señaló, el análisis realizado solo incorpora a los trabajadores asalariados. Para precisar qué recorte se está haciendo del empleo sectorial, el Cuadro 4 indica la participación de los asalariados en el total de ocupados de cada sector y el porcentaje del empleo del sector respecto al empleo total.

Con gris se identifican los sectores que tienen un porcentaje mayor de trabajadores independientes que la media de los ocupados. Los sectores comercio y esparcimiento y construcción presentan las tasas de asalariados más bajas. Este aspecto acentúa un límite del análisis expuesto en la sección anterior, que solo incorpora a los asalariados. Para este mismo período, la presencia de trabajadores por cuenta propia con un solo cliente –que puede constituir un indicio de una relación asalariada encubierta– es más alta respecto al promedio (0,7% del total de ellos) en actividades primarias (3,5%) y en otros servicios (5%).

²⁰Cabe aclarar que la ampliación del concepto a partir del “empleo informal” (OIT, 2002) sí desvincula este problema de sectores específicos para explorarla en el conjunto de la estructura productiva.

CUADRO 4.
OCUPADOS POR CATEGORÍA OCUPACIONAL Y RAMA DE ACTIVIDAD.
AÑO 2010. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS

Rama de actividad		Categoría ocupacional (para ocupados y desocupados con ocupación anterior)				Empleo sectorial/ empleo total
		Patrón	Cuenta propia	Obrero o empleado	Trabajador familiar sin remuneración	
Actividades primarias ^a	% rama	5,42 %	36,91 %	56,83 %	0,84 %	1,70 %
Industrias livianas	% rama	4,87 %	18,51 %	75,53 %	1,09 %	8,43 %
Industrias pesadas	% rama	5,28 %	9,42 %	84,84 %	0,46 %	4,96 %
Electricidad, gas, agua y residuos	% rama	0,69 %	4,31 %	95,00 %	0,00 %	0,60 %
Construcción	% rama	5,93 %	34,98 %	58,78 %	0,31 %	8,58 %
Comercio y esparcimiento	% rama	7,06 %	27,97 %	62,98 %	1,99 %	25,53 %
Transporte y telecomunicaciones	% rama	3,42 %	16,15 %	80,01 %	0,42 %	6,95 %
Servicios financieros, inmobiliarios, informáticos y empresariales	% rama	6,68 %	18,93 %	73,85 %	0,54 %	12,29 %
Servicios sociales	% rama	1,49 %	4,93 %	93,56 %	0,02 %	21,17 %
Otros servicios	% rama	1,36 %	9,89 %	88,75 %	0,00 %	9,80 %
Total	cantidad	1.225.353	4.882.966	20.396.364	203.879	
	% total	4,59 %	18,28 %	76,37 %	0,76 %	

^a Conviene señalar que al relevar solo datos correspondientes a aglomerados urbanos la ocupación en el sector primario tal vez siempre esté subestimada y se introduzcan sesgos en el análisis de las condiciones de empleo que ofrece.

Fuente: elaboración propia con fundamento en EPH-Indec; datos correspondientes a I-IV trimestre de 2010.

Aun después de un extenso período de recuperación de la industria y la construcción, los dos sectores con mayor peso en la estructura ocupacional son de servi-

cios: comercio y esparcimiento y servicios sociales. En conjunto concentran el 46,7% del total de ocupados; por este motivo resulta de particular interés analizar las características que asumen los empleos en estos sectores.

El análisis factorial aplicado permite asignar un valor por componente para cada individuo. A partir de tales valores, se calculó la media de los puntajes obtenidos por los individuos ocupados en cada rama de actividad. El Cuadro 5 presenta las medias y la varianzas obtenidas. Los valores positivos indican mayor grado de precariedad en el sector, y los negativos lo contrario.

El sector de comercio y esparcimiento presenta valores positivos en los cuatro primeros componentes; es decir, es un sector que genera empleos precarios en cuanto al no reconocimiento de derechos laborales, bajos salarios, jornadas laborales distintas de la jornada consagrada por ley y con inestabilidad en la contratación. En el sector de servicios sociales, en cambio, la precariedad se expresa con mayor fuerza en los últimos cuatro componentes. Esa rama de actividad concentra gran parte del empleo en el sector público, ámbito en el cual están muy difundidas formas de contratación vinculadas a planes de empleo y becas/pasantías.

El sector de la construcción, al igual que comercio, presenta alto grado de precariedad en los cuatro primeros componentes. Según estimaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTySS), en 2005 estos son los sectores que tienen mayor proporción de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva (MTySS, 2007). Si bien esta estimación se realiza con fundamento en el conjunto de asalariados registrados, no deja de ser un resultado llamativo que los sectores con mayor cobertura de la negociación colectiva son aquellos en los que hay menor reconocimiento de derechos laborales, menores salarios y jornadas laborales atípicas. En todo caso, obliga a matizar las consideraciones respecto al crecimiento de la negociación colectiva y sus efectos sobre las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores encuadrados.

El sector servicios financieros, inmobiliarios, informáticos y empresariales presenta grados de precariedad bajo en los primeros dos componentes, pero esta se expresa en la extensión de la jornada e inestabilidad en el puesto. Según datos del MTySS, recolectados a partir de una muestra de trabajadores registrados del ámbito privado, este es uno de los sectores en los que mejor se cumple la jornada laboral establecida por ley. Sin embargo, es uno de los sectores en los cuales se realizan más horas extras por ocupado (MTySS, 2007).

Otro de los sectores en los cuales el promedio de horas trabajadas coincide con la jornada establecida por ley es la industria. En efecto, se ve que el indicador referido a la jornada laboral es bajo tanto para la industria liviana como para la pesada. La precariedad aquí se expresa en otros aspectos: en el caso de la industria liviana, en el no reconocimiento de derechos laborales, los salarios y la estabilidad en el puesto. La industria pesada, en cambio, es uno de los dos sectores que presentan índices negativos de precariedad en los primeros aspectos. Según los indicadores aquí analizados surge como el sector con menor grado de precarización. Este

CUADRO 5.
MEDIA Y VARIANZA DE COMPONENTES POR SECTOR

Rama de actividad	Componente 1		Componente 2		Componente 3		Componente 4	
	Reconocimiento de derechos laborales		Aspectos salariales		Jornada laboral (extensión)		Estabilidad en el puesto	
	Media	Varianza	Media	Varianza	Media	Varianza	Media	Varianza
Actividades primarias	0,061	0,944	-0,091	0,941	-0,049	0,755	0,067	1,188
Industrias livianas	0,116	1,166	0,121	1,003	-0,039	0,908	0,006	1,35
Industrias pesadas	-0,17	0,709	-0,222	0,76	-0,1	0,557	0,054	1,493
Electricidad, gas, agua y residuos	-0,34	0,412	-0,254	0,416	-0,127	0,363	-0,056	0,493
Construcción	0,685	1,39	0,057	1,098	0,092	1,287	0,314	1,383
Comercio y esparcimiento	0,21	1,283	0,234	1,665	0,022	1,185	0,032	1,25
Transporte y telecomunicaciones	0,252	1,282	0,03	1,174	-0,119	0,76	-0,034	1,004
Servicios financieros, inmobiliarios, informáticos y empresariales	-0,064	0,93	-0,053	0,841	0,06	1,104	0,001	1,117
Servicios sociales	-0,335	0,427	-0,147	0,544	-0,005	0,916	-0,101	0,52
Otros servicios	0,266	1,267	0,227	0,981	0,095	1,479	0,029	1,507

Fuente: elaboración propia con fundamento en EPH-Indec; datos correspondientes a I-IV trimestre de 2010.

CUADRO 5 (continuación)
 MEDIA Y VARIANZA DE COMPONENTE POR SECTOR

Rama de actividad	Componente 5		Componente 6		Componente 7		Componente 8	
	Percepción de beneficios no pecuniarios		Plan de empleo		Pluriactividad		Beca o pasantía	
	Media	Varianza	Media	Varianza	Media	Varianza	Media	Varianza
Actividades primarias	-0,898	4,194	0,028	0,473	-0,16291	0,6206	0,017	0,5751
Industrias livianas	-0,052	0,822	-0,144	0,595	-0,19714	0,65131	-0,11143	0,16754
Industrias pesadas	-0,23	1,134	-0,149	0,153	-0,06881	0,59297	-0,03568	0,48705
Electricidad, gas, agua y residuos	0,003	1,207	-0,028	0,317	0,04082	0,58864	-0,00167	0,45858
Construcción	0,09	1,075	0,094	0,786	-0,32869	0,58855	0,0748	0,68524
Comercio y esparcimiento	-0,071	0,977	-0,157	0,41	-0,36804	0,82001	-0,09596	0,48807
Transporte y telecomunicaciones	-0,14	1,015	-0,321	0,644	0,07858	0,82462	-0,15085	0,49626
Servicios financieros, inmobiliarios, informáticos y empresariales	0,066	1,007	0	0,878	0,02085	0,75228	0,01801	1,18972
Servicios sociales	0,134	0,69	0,184	1,642	0,36639	1,22811	0,10175	1,74276
Otros servicios	0,145	0,627	0,152	2,504	-0,2649	0,94491	-0,12744	0,41312

Fuente: elaboración propia con fundamento en EPH-Índec; datos correspondientes a 1-IV trimestre de 2010.

resultado auspicioso debe matizarse, por un lado, viendo que explica menos del 5 % del empleo y que aun en un contexto de recuperación de la actividad industrial fue el sector con menor dinamismo en la creación de empleo (Monteforte, Pacífico y Jaccoud, 2011). Por otro lado, los empleos asociados a actividades periféricas en la industria que están subcontratados por empresas de servicio no los incluye la encuesta entre los trabajadores de la rama, subestimando la precarización de quienes participan de tales procesos productivos.

A modo de síntesis, puede subrayarse que comercio, construcción e industria liviana, que han sido sectores muy dinámicos en la creación de empleo durante la última década, ofrecen un aumento cuantitativo del empleo total, pero no mejoras cualitativas –ya que son sectores con alto grado de precariedad–. El alto grado alcanzado en distintas dimensiones de la precariedad puede vincularse a características propias de estos sectores –no a su especificidad en el contexto nacional–, ya que en estudios para Colombia en 2001 y 2010 los autores encuentran que estos mismos sectores también destacan por evidenciar baja calidad de empleo (Farné, 2003; Farné, Vergara y Baquero, 2012). De ambos estudios surge que los empleos de la administración pública, la educación y la salud (aquí “servicios sociales”) y del sector financiero y el de seguros son los de mejor calidad. Aquí se encuentra que si bien no es alto el grado de precariedad en los primeros componentes, estos sectores sobresalen por la presencia de formas particulares de precarización (planes de empleo, pasantías).

CONSIDERACIONES FINALES

Por fortuna no resulta indispensable medir un fenómeno para dar cuenta de su relevancia. Sin embargo, la posibilidad y la forma de hacerlo condicionan las indagaciones que se hacen sobre él. De allí que para explorar la idea de que la precarización es un proceso que se refiere al conjunto de la estructura ocupacional pero que adopta diferentes formas, se necesita una utilización que dé cuenta de diferentes dimensiones. En este sentido, este análisis constituye un paso en tal dirección.

Los resultados del análisis factorial aplicado indican que la ausencia de registro en la seguridad social es una variable clave, con gran poder explicativo, pero la introducción de otras variables ilumina otros aspectos. En efecto, cuando se analizaron los componentes por rama de actividad se encontró que en algunos sectores en los cuales el grado de precarización en el cumplimiento de los derechos laborales era bajo, la precariedad adoptaba otras formas vinculadas a la extensión de la jornada, la estabilidad en el puesto o aspectos salariales.

Se identificaron ocho componentes. Los cuatro primeros, por su capacidad explicativa e importancia conceptual, fueron los más analizados aquí: el cumplimiento de derechos laborales, las cuestiones salariales, la jornada laboral y la estabilidad

del empleo. Los siguientes cuatro componentes obtenidos, según se desprende de este análisis, remiten a formas particulares de precariedad.

Si bien el análisis aplicado aquí permitió identificar algunas dimensiones, tiene falencias para captar otras. La flexibilidad en la jornada de trabajo –que intentó captarse aquí mediante los turnos– y la flexibilidad salarial –que se aproximó incluyendo el porcentaje variable del salario–, por ejemplo, no tuvieron en el análisis el papel esperado. En el primer caso, porque no la captan de manera adecuada los componentes extraídos, y en el segundo, porque parece no tener una función diferente de las variables que se refieren al nivel salarial. Esto se debe no tanto a falencias propias del método aplicado, sino sobre todo al hecho de que la encuesta utilizada no se ha diseñado para captar específicamente estos aspectos, matiz común a otras encuestas de hogares de la región (Farné, 2012). De allí que para avanzar en este sentido sea necesario recurrir a otras fuentes de datos disponibles de menor alcance pero que permitan indagar mejor acerca del componente salarial, la jornada (y aquí analizar la función de los turnos) y la estabilidad.

Además, el abordaje del problema a partir de bases de datos de oferta de trabajo no ofrece muchas posibilidades para examinar las explicaciones del problema vinculadas a la dinámica de la acumulación. Es preciso entonces superar el análisis por rama de actividad para captar la relación entre los sectores con mayor empleo precario y los que ofrecen mejores condiciones para el empleo directo.

En este sentido, sí pudo demostrarse aquí que en las distintas ramas priman ciertas formas de precariedad. Destaca el importante grado de precariedad en actividades como comercio y construcción y que no se refiere solo a las irregularidades en la contratación y a los bajos salarios. Pero además se han identificado formas específicas de precariedad en sectores que no se consideran con frecuencia precarizadores.

Por un lado, la posibilidad de identificar expresiones específicas de precariedad en las distintas ramas puede resultar de utilidad para diseñar políticas laborales adecuadas a cada sector y reorganizar las estrategias de los propios colectivos de trabajadores en torno a este problema. Por otro lado, es relevante comprender estas diferentes dimensiones como expresiones de un mismo problema. Se entiende que el proceso de precarización es un fenómeno generalizado, aun cuando sus formas de expresión sean diferentes: en algunas actividades se expresa en bajos salarios y no registro; en otros, en jornadas atípicas y flexibilidad contractual. La heterogeneización de las condiciones laborales no implica necesariamente la fragmentación política de los colectivos de trabajadores. Ante el despliegue de un conjunto de políticas empresariales –y también estatales– tendentes a fomentar tal fragmentación, es necesario dar respuestas teóricas y prácticas que acentúen el carácter común que subyace a las diferentes situaciones en las cuales se encuentran distintos grupos de trabajadores.

REFERENCIAS

1. Beccaria, L., & Serino, L. (2001). El deterioro de la calidad del empleo en los noventa. *Enoikos*, 18, 1-12.
2. Benza G., & Calvi, G. (2006). Precariedad laboral y distribución del ingreso en el Gran Buenos Aires (1974-2003). *Estudios del Trabajo*, 31, 3-21.
3. Bérout, S., & Bouffartigue, P. (2009). *Quand le travail se precarise, quelles resistences collectives?* Paris: La Dispute.
4. Bonfiglio, N., & Fernández, A. L. (2003). Sí, señor. Precarización y flexibilización laboral en la década del noventa. En *Actas VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires: ASET.
5. Bouffartigue, P., & Busso, M. (2010). Precariedad, informalidad: una perspectiva “norte-sur” para pensar las dinámicas del mundo del trabajo. En *Actas VI Congreso de ALAST*. México, D. F.: ALAST.
6. Busso, M. (2006). El trabajo informal en Argentina: la novedad de un fenómeno histórico. En J. Neffa & P. Pérez (Eds.), *Macroeconomía, mercado de trabajo y grupos vulnerables* (pp. 139-157). Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad. CEIL-Piette/Conicet.
7. Cingolani, P. (2006). *La précarité*. Paris: PUF.
8. Dídimo Castillo, F. (2001). Los nuevos precarios, ¿mujeres u hombres? Tendencias en el mercado de trabajo urbano en Panamá, 1982-1999. *Papeles de Población*, 27, 99-145.
9. Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. (Serie Estudios de economía laboral en países andinos 5). Lima: OIT.
10. Farné, S. (Ed.) (2012). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
11. Farné, S., Vergara, C. A., & Baquero, N. (2012). La calidad del empleo y la flexibilidad laboral en Colombia. En S. Farné (Ed.), *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI* (pp. 119-163). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
12. Feldman, S., & Galín, P. (1990). Nota introductoria. En P. Galín & M. Novick (Eds.), *La precarización del empleo en la Argentina* (pp. 9-17). Buenos Aires: Centro Editor de América Latina-CIAT/OIT-Clasco.
13. Félix, M., & Pérez, P. (2007). ¿Tiempos de cambio? Contradicciones y conflictos en la política económica de la posconvertibilidad. En J. Neffa & R. Boyer (Eds.), *Salida de crisis y estrategias alternativas de desarrollo* (pp. 319-350). Buenos Aires: Miño y Dávila.
14. Fine, B. (1998). *Labour market theory. A constructive reassessment*. New York: Routledge.
15. Galín, P. (1986). Asalariados, precarización y condiciones de trabajo. *Nueva Sociedad*, 85, 30-38.

16. García Guzman, B. (2008). Los mercados de trabajo de México a principios del siglo XXI. *Revista Mexicana de Sociología*, 71, 5-46.
17. Luque Martínez, T. (Ed.) (2000). *Técnicas de análisis de datos en investigación de mercados*. Madrid: Pirámide.
18. Marticorena, C., & Eskenazi, S. (2010). Reflexiones críticas acerca de la relación entre precariedad laboral y trabajo asalariado. *Herramienta web*, 6. Disponible en <http://www.herramienta.com.ar/herramienta-web-6/reflexiones-criticas-acerca-de-la-relacion-entre-precariedad-laboral-y-trabajo-asa>
19. Monteforte, E., Pacífico, L., & Jaccoud, F. (2011). La dinámica laboral argentina desde 1995 hasta la actualidad, ¿recuperación sin cambio estructural? En *Actas IV Jornadas de Economía Crítica*. Córdoba: JEC.
20. Mora, J. J., & Ulloa M. P. (2011). Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación. *Revista de Economía Institucional*, 13(25), 163-177.
21. MTySS (2007). La encuesta de trabajadores en empresas. *Serie Trabajo, Ocupación y Empleo*, 6, 59-95.
22. Neffa, J. C., Biafore, E., Cardelli, M., & Gioia, S. (2005). Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 1989-2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo. *Materiales de Investigación*, 4. Disponible en <http://www.ceil-conicet.gov.ar/docpub/documentos/materiales%20de%20investigacion/mi4neffa.PDF>
23. Neffa, J. C. (2008). *La informalidad, la precariedad y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*. La Plata: Ministerio de la Provincia de Buenos Aires.
24. Neffa, J. C. (2010). Modelos productivos y sus impactos sobre la relación salarial. Reflexiones a partir del caso argentino. En E. de la Garza Toledo & J. C. Neffa (Eds.), *Trabajo y modelos productivos en América Latina* (pp. 261-374). Buenos Aires: CLACSO.
25. OIT (2002). *El trabajo decente y la economía informal*. (Informe VI 90ª Conferencia Internacional del Trabajo). Ginebra: OIT.
26. Paugam, S. (2000). *Le Salarié de la précarité*. Paris: PUF.
27. Pena-Trapero, B. (2009). La medición del bienestar social: una revisión crítica. *Estudios de Economía Aplicada*, 27(2), 299-324.
28. Pineda, J. A., & Acosta, C. E. (2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre política económica*, 29(65), 62-95.
29. Pineda Duque, J. (2009). Género y calidad de empleo. Aproximaciones teóricas y evidencias para Colombia. *Cuadernos de Investigación*, 4, 29-38.

30. Pok, C. (1992). *Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo*. (Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal). Lima: COM/CIE y OEA/INEI.
31. Quéunec, Y., Teiger, C., & de Terssac, G. (2001). *Trabajo por turnos y salud. Referencias para la negociación*. Buenos Aires: Lumen-Humanidades.
32. Rodgers, G., & Reinecke, G. (1998). La calidad del empleo: perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil. En OIT (Ed.), *Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas* (pp. 181-209). Ginebra: OIT.
33. Rosenthal, N. (1989). More than wages at issue in job quality debate. *Monthly labor review*, December, 4-8.
34. Salvia, A., Tissera, S., Bustos, J. M., Sciarrotta, F., Persia, J., Herrera, G., Cillis, N., & García Allegrone, V. (2000). Reformas laborales y precarización del trabajo asalariado (Argentina 1990-2000). En J. Lindenboim (Ed.), *Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo. Parte 1. Reflexiones y diagnóstico* (pp. 123-167). Disponible en <http://www.econ.uba.ar/www/institutos/economia/Ceped/publicaciones/cuadernoscepel/Cuad%204/6%20Equipo.PDF>
35. Salvia, A., & Tissera, S. (2000). Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en la Argentina durante la década del 90. En Lindenboim J. (Ed.), *Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo. Parte 1. Reflexiones y diagnóstico* (pp. 83-103). Disponible en <http://www.econ.uba.ar/www/institutos/economia/Ceped/publicaciones/cuadernoscepel/Cuad%204/4%20Salvia%20Tissera.PDF>
36. Somarriba Arechavala, N., Merino Llorente, M. C., Ramos Truchero, G., & Negro, A. (2010). La calidad del trabajo en la Unión Europea. *Estudios de Economía Aplicada*, 28(3), 1-22.
37. Vera, J., & Salvia, A. (2011). Cambios en la estructura económica-ocupacional durante fases de distintas reglas macroeconómicas. En *Actas X Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires: ASET.
38. Waisgrais, S., & Sarabia, M. (2008). Heterogeneidad social y productiva: caracterización del trabajo informal en el Gran Buenos Aires. En Banco Mundial y MTySS (Eds.), *Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina* (pp. 179-230). Buenos Aires: MTySS.
39. Weller, J., & Roethlisberg, C. (2011). La calidad del empleo en América Latina. En S. Farné (Ed.), *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI* (pp. 33-118). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

