

PRECARIEDAD LABORAL EN EL GRAN MENDOZA: UN ANÁLISIS DE SUS DIMENSIONES

María Albina POL

albinapol@yahoo.com.ar

Instituto de Trabajo y Producción – IMD UNCuyo - CONICET

Mercedes GUILLÓ

mercedesguillo@gmail.com

Instituto de Trabajo y Producción – IMD UNCuyo

Gustavo G. MARADONA

gumaradona@gmail.com

Facultad de Ciencias Económicas, ITP – IMD UNCuyo

Grupo C: Calidad del trabajo y del empleo. Nuevas Formas de organización del trabajo

Introducción

La precariedad laboral es un problema estructural complejo que está presente en el mercado de trabajo argentino desde hace varias décadas. Se refiere a la inseguridad e inestabilidad de la relación salarial y a las posibilidades de exclusión del mercado de trabajo, condiciones que pueden existir tanto en los empleos formales como informales, y en los trabajos registrados como en los no registrados.

El propósito de esta ponencia es dar cuenta de los indicadores y dimensiones que comprende la precariedad laboral en el aglomerado Gran Mendoza buscando con ello avanzar en la discusión acerca de las diversas explicaciones subyacentes de los determinantes de la precariedad.

Debido tanto a la metodología como a los datos utilizados, la definición operativa de precariedad gira en torno a la dimensión objetiva de la misma focalizando en las condiciones de empleo. Esto es, se define cada variable en términos de la relación de sus categorías con la precariedad.

La metodología escogida es la propuesta por Fernández Massi (2014) quien, a partir de explorar las posibilidades que brinda la EPH para captar diferentes aspectos de la precariedad, incorpora al análisis diferentes variables, además de la condición de registro, como atributo de los puestos de trabajo generados por la estructura productiva argentina. Ante la dificultad que supone un análisis exhaustivo de cada variable la autora aplica un análisis factorial que permite, por un lado, reducir las dimensiones y por el otro, descubrir estructuras de relaciones entre variables. Utiliza a tal fin los microdatos de la EPH para el año 2010 e incluye 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.

Siguiendo ese procedimiento, al que se aplicaron algunos refinamientos, en este trabajo se utilizaron las bases de microdatos de la EPH correspondientes a los cuatro trimestres de 2014 para el aglomerado Gran Mendoza, considerando como unidad de análisis a la población ocupada, asalariada sin incorporar al servicio doméstico. Cabe destacar que la metodología utilizada no permite comparar la incidencia de cada variable en los distintos períodos, pero sí apreciar la importancia de cada componente en la explicación de la precariedad laboral.

El trabajo se organiza en cinco apartados. En el primero se exponen las conceptualizaciones acerca de la precariedad laboral, reconociendo que se trata de un fenómeno complejo y multidimensional. En la segunda sección, se detalla el procedimiento aplicado para el análisis de los componentes de la precariedad y se detallan las variables que se introducen así como sus vínculos con el fenómeno. En el tercer apartado se describen los resultados del análisis factorial identificando las distintas dimensiones que resumen la información provista por las variables utilizadas y el aporte relativo de cada una en la explicación de la precariedad. En la siguiente sección se aborda un análisis preliminar del impacto individual de los principales componentes factoriales a lo largo de los sectores productivos mendocinos. Finalmente, se presentan las principales conclusiones del trabajo.

La precariedad laboral un fenómeno con múltiples dimensiones

El término precariedad laboral no es unívoco, ni en un sentido pragmático -no es posible consensuar para los distintos contextos las situaciones incluidas dentro del trabajo precario- ni en un sentido conceptual o académico -se han propuesto diversos enfoques para la interpretación y explicación del fenómeno-.

Más allá de las diferencias, suele presentarse al trabajo precario como la contracara de los “verdaderos empleos” o “empleos típicos”, es decir aquellos donde la relación salarial adoptaba las formas denominadas “fordistas” que remiten al empleo asalariado estable, a 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 (Neffa, 2008, 2010). Esta definición, de carácter residual, incluye una multiplicidad de situaciones heterogéneas que engloban todos aquellos empleos que no reúnen las condiciones de seguridad, estabilidad y protección.

Si bien no es una situación novedosa, ya que existe desde que se utiliza fuerza de trabajo asalariada, la precariedad se va a manifestar con mayor intensidad desde mediados de la crisis de los años 1970, cuando en los países capitalistas industrializados se agotaron las potencialidades del régimen de acumulación “fordista”, consolidado durante los treinta años posteriores a la Segunda Guerra Mundial. La aplicación de políticas de reestructuración productiva y ajuste estructural impulsaron la emergencia de un nuevo modelo de desarrollo cuya lógica implicó la flexibilización de la fuerza de trabajo y el consecuente deterioro de la relación salarial.

De esa manera, en Europa occidental el concepto de precariedad comienza a utilizarse 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). El término fue pronto adoptado en los países periféricos para dar cuenta de los problemas generados en un mercado de trabajo donde prácticas como la subcontratación, la tercerización y la flexibilización estaban cada vez más generalizadas.

En Argentina, la difusión de la informalidad y la precariedad laboral significó una novedad dada la extensión que hacia mediados del siglo XX había alcanzado la relación salarial. Este problema ha persistido a través del tiempo, manteniendo niveles significativos aún en períodos de crecimiento económico y aumento del empleo.

La precariedad laboral remite a la naturaleza endeble de la inserción laboral, en principio y por definición, independiente del carácter legal de la misma. En tal sentido, si bien el empleo no registrado (o “en negro”) constituye la expresión extrema de la precariedad, la situación se torna cada vez más compleja porque existen empleos de naturaleza precaria cuya existencia ha sido legalizada en virtud de las reformas laborales aplicadas desde fines de los 70 (Neffa, 2008), y profundizadas en la década de los 90.

El de precariedad laboral es, por tanto, un concepto más amplio que el de empleo no registrado ya que incluye otras dimensiones como: la temporalidad de los empleos y contratos, la forma de determinación de los salarios, las condiciones laborales, la protección legal referida a despidos injustos, las prácticas laborales no aceptables, la falta de protección de la seguridad social y los bajos ingresos (Bertranou y Casanova, 2014). De esta manera, lo esencial del trabajo/empleo precario se refiere a la inseguridad, la inestabilidad de la relación salarial, condiciones que pueden existir tanto en los empleos formales como informales, y en los trabajos registrados como en los no registrados (Neffa, 2010:17-18).

Sin embargo, aunque principalmente ligada a la degradación de las condiciones laborales en términos de inestabilidad e inseguridad en el trabajo, la definición de precariedad se ha ido ampliando hasta incluir otras dimensiones. A los elementos objetivos se agrega una dimensión subjetiva que alude al sentido del trabajo; en la que la precariedad estaría dada por la insatisfacción, la vulnerabilidad psicosocial, etc.; y una tercera dimensión de tipo relacional, aquella relativa a las capacidades de acción y representación; la precariedad aquí hace referencia al deterioro de los derechos sociales y colectivos (Fernández Massi, 2014). Así, desde una perspectiva sociológica, la precarización laboral tendría consecuencias negativas en muy diferentes niveles.

Sin desconocer la multidimensionalidad del fenómeno, siguiendo a Fernández Massi (2014), nos proponemos en este trabajo realizar un estudio cuantitativo de la precariedad centrado acerca de sólo en las condiciones de empleo. Pretendemos con ello avanzar en la discusión las diversas explicaciones subyacentes de los determinantes de la precariedad.

Metodología

La Encuesta Permanente de Hogares (EPH¹) es una encuesta de propósitos múltiples que releva información sobre hogares y personas en torno a las siguientes temáticas: situación

¹ La Encuesta Permanente de Hogares es aplicada por el INDEC y constituye el principal instrumento para el análisis de las características sociolaborales de la población argentina. Desde el año 2003 la encuesta se

laboral, características demográficas básicas (edad, sexo, situación conyugal, etc.), características migratorias, habitacionales, educacionales e ingresos. Más allá de su gran amplitud temática, los aspectos laborales adquieren una relevancia central. Entre los conceptos principales que permiten dar cuenta de la relación de la población con el mercado de trabajo se encuentra el de condición de actividad, categoría ocupacional, subempleo, informalidad, entre otros. La gran mayoría de esas variables corresponde a los trabajadores asalariados, por ser la categoría ocupacional más frecuente en el mercado de trabajo argentino². El estudio toma así como unidad de análisis los puestos de empleo asalariados del Gran Mendoza, buscando resumir sus características a través de la construcción de indicadores compuestos.

El método escogido es el análisis factorial que consiste en identificar, para un grupo de variables dado, una serie de factores latentes o no observables que representan el contenido informativo de esas variables respecto de algún concepto (en este caso, la precariedad laboral) en un espacio de pequeña dimensión (espacio factorial) de modo tal que dichos factores sean independientes entre sí (es decir, que su contribución informativa es propia de esa dimensión) y dentro del grupo de variables que contribuyen a la explicación de ese componente, todas están correlacionadas entre sí reflejando similitudes en sus comportamientos.

Es decir, pueden determinarse subconjuntos claramente diferenciados de variables en los que, por un lado, dentro de cada uno las variables estén muy relacionadas entre sí y, por el otro, las variables de los distintos subconjuntos no presenten ninguna relación (Ferrán Aranaz, 2001).

El método toma de base de cálculo la matriz de correlaciones simples entre las variables, y a partir de los valores propios de dicha matriz, identifica las diferentes dimensiones implícitas o latentes que captan el contenido explicativo del conjunto de variables. Específicamente, el criterio de inclusión de factores aquí considerado es el de Kaiser, por el cual se conservan aquellos factores tales que el valor propio asociado es mayor que 1 (Ferrán Aranaz, 2001).

Como se comprenderá, dada su importancia y relevancia para la aplicación de esta herramienta, se han definido las escalas y rangos de variación de cada variable laboral en función de su significado, interpretación y/o contribución al concepto de precariedad caracterizado en la sección anterior.

Las variables incorporadas en el análisis fueron seleccionadas según su disponibilidad en la base de datos utilizada. Como señala Fernández Massi (2014:239), *las mismas han sido agrupadas según la dimensión de la precariedad que representan sólo a fines expositivos, ya que en el 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.*

realiza de manera continua, publicando sus resultados trimestralmente. Los últimos datos disponibles corresponden al IV trimestre de 2014.

² La proporción de asalariados para el aglomerado Gran Mendoza se ubicaba en 2014 en torno al 75% del total de ocupados.

Tabla N° 1: Descripción de los datos

Fuente de datos		Base Individual de la EPH para los cuatro trimestres de 2014
Unidad de Análisis		Individuos ocupados en condición de asalariados, excluido el servicio doméstico
N		308.289
Variables que se han considerado en el análisis		Orden otorgado
A	Búsqueda de otro empleo	No – Si
B	Intensidad de la ocupación	
	Subocupados demandantes	No – Si
	Sobrecupados	No – Si
C	Cantidad de ocupaciones	De menor a mayor
	Antigüedad	De mayor a menor
	Trabajo por turnos	Diurno - Nocturno – Rotativo
D	Forma de contratación	
	Duración del contrato	Sin duración definida - Con duración definida
	Plan de empleo	No – Si
	Período de prueba	No – Si
	Beca/pasantía	No – Si
E	Derechos laborales	
	Vacaciones pagas	Sí – No
	Aguinaldo	Sí – No
	Días por enfermedad	Sí – No
	Obra social	Sí – No
	Descuento jubilatorio	Sí – No
F	Comprobante de sueldo	Sí – No
	Salarios	
	Inversa de Deciles de ingreso	De mayor a menor
	Salario – SMVM ³	De mayor a menor
G	Salario (inverso)	De mayor a menor
	Beneficios no pecuniarios	
	Comida	Sí – No
	Vivienda	Sí – No
	Productos o mercaderías	Sí – No

Como se puede observar en la Tabla N° 1, las variables extraídas de la EPH fueron codificadas de modo que los menores valores numéricos se asocien a menores grados de precariedad según criterios teórico/conceptuales. En su gran mayoría las variables fueron dicotomizadas, donde cero indica la ausencia de precariedad, y uno la presencia de

³ El valor de referencia del Salario Mínimo Vital y Móvil para el período analizado fue de \$3.600

precariedad. Para las variables salariales, la escala es la inversa del valor original, de esta forma quien más salario percibe, menos precario sería.

Para la intensidad de la ocupación se desagregó la variable original de la EPH, construyendo dos variables nuevas, la de subocupados demandantes y la de sobreocupados, siendo ambas dicotómicas. Se entiende la sobreocupación como un rasgo precario ya que: 1) puede ser involuntaria, siendo una condición establecida por el empleador; 2) aun cuando no lo sea, la jornada laboral de ocho horas es un derecho consagrado 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.

La variable “cantidad de ocupaciones” fue incorporada sin establecer para la misma categorías, se utilizó la totalidad de los valores expresados en la base ordenándolos de menor a mayor.

A diferencia de lo realizado en la propuesta original, en el caso del modelo aquí aplicado no fue posible incorporar la variable “calificación del puesto” por no estar la misma disponible en las bases de datos usuarias de la EPH.

Para el análisis de los aspectos salariales, se han incluido tres variables que procuran captar el contenido cuantitativo de las relaciones laborales asociado a las remuneraciones, en todos los casos acomodando su escala al fenómeno que se pretende captar. En primer lugar, se consideran los niveles salariales absolutos; en segundo lugar, una medida de ingresos relativa a los del resto de la sociedad, incluyendo como variable de análisis el decil de ingresos al que pertenece la persona que informa su situación laboral. Y, finalmente, el salario obtenido neto en relación con el Salario Mínimo Vital y Móvil, como indicador de remuneraciones “por exceso” de lo que la sociedad estima como ingreso mínimo para una persona, y que podría considerarse el umbral máximo de precariedad desde la dimensión salarial.

Resultados

Partiendo de la hipótesis fundamental de que el conjunto de variables laborales considerado permite efectivamente caracterizar la precariedad –y en tal sentido han sido definidos sus respectivos recorridos y escalas-, a continuación se presentan los principales resultados obtenidos de la aplicación del modelo.

En una primera etapa se realizó el análisis factorial sobre el mismo conjunto de variables considerado en el trabajo de referencia (excepción hecha de la intensidad ocupacional y la calificación del puesto) lo que permitió captar entre el 73 y el 77% de la variabilidad⁴. Se replicó el modelo para cada onda de la EPH correspondiente a los cuatro trimestres de 2014 para el Gran Mendoza.

⁴ Como criterio de inclusión se integró al conjunto aquellas variables cuya comunalidad (es decir, el porcentaje de su variación efectivamente explicado por el conjunto) fuera mayor o igual al 50%.

Tabla N° 2: Modelo completo
Matriz de componentes rotados⁵. Cuarto trimestre 2014.

	Componente							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Búsqueda de empleo	,119	,104	,891	,022	,013	,015	-,066	-,079
Subocupados demandantes	,123	,090	,897	-,061	-,029	,029	,028	,048
Sobreocupados	,040	-,096	-,181	,599	,348	,052	-,244	,083
Cantidad de ocupaciones	,025	-,044	-,055	,015	,752	,117	,013	,119
Antigüedad	,264	,665	,102	,045	-,068	,166	-,171	-,009
Trabajo por turnos	,029	-,002	,038	,780	-,080	-,066	,034	,140
Duración del Contrato	,158	,577	,124	-,016	-,075	,559	,017	-,053
Periodo de prueba	-,048	,372	-,062	-,050	-,054	,211	-,645	-,121
Plan de Empleo	,034	,268	-,123	,001	-,026	,296	,661	-,113
Beca / pasantías	,078	-,084	,010	-,028	,060	,791	,029	,067
vacaciones pagas	,977	,148	,068	,011	,025	,044	,015	,002
Aguinaldo	,981	,144	,066	,009	,023	,044	,015	,001
Días pagos por enfermedad	,984	,142	,064	,013	,021	,042	,017	-,002
Obra Social	,984	,142	,064	,013	,021	,042	,017	-,002
Descuento Jubilatorio	,984	,142	,064	,013	,021	,042	,017	-,002
Recibo de Sueldo	,966	,144	,072	,032	,006	,043	,022	-,005
Deciles Invertidos	,410	,730	,110	-,098	,028	-,177	,208	,084
Salario menos SMVM	,408	,595	,203	-,110	,092	-,226	,255	,099
Salario Invertido	,054	,761	-,005	,035	-,007	-,031	-,049	-,002
Comida	,004	-,054	-,018	-,668	,125	-,010	-,164	,379
Vivienda	-,007	,049	-,024	,020	-,027	,046	,017	,907
Productos o mercaderías	-,034	-,022	-,052	,046	-,711	,085	-,016	,131
% de la varianza total explicada	32,3	9,7	7,1	6,4	5,6	5,3	4,8	4,6

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 9 iteraciones.

El análisis permite distinguir claramente entre 7 y 8 componentes, según el trimestre analizado:

⁵ La rotación de los factores originales sirve para obtener una solución más interpretable, en el sentido que las variables fuertemente correlacionadas entre sí presenten saturaciones altas (en valor absoluto) sobre un mismo factor y bajas sobre el resto (Ferrán Aranaz, 2001).

Componente 1: Cumplimiento de los derechos laborales (explica entre 32 y 34% de la varianza). Este componente incluye la formalización del pago salarial vía bono de sueldo, el pago de aguinaldo, obra social, días de enfermedad, vacaciones y descuento jubilatorio. En consonancia con los resultados de Fernández Massi (2014)“...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”.

Componente 2: Niveles salariales y variables relacionadas (entre 9,7% y 11,7% de la varianza). Integrado por diferentes medidas cuantitativas del nivel salarial, como se dijo, adecuadas en escala y recorrido para reflejar precariedad, junto a los años de antigüedad reportados por el asalariado trabajando en ese empleo en forma continuae incluyendo la situación de empleo de duración indefinida (empleo fijo, permanente, estable, de planta).

Componente 3: (Sub)intensidad laboral (entre 7 y el 8% de la varianza). Integrado por quienes han reportado su interés por búsqueda de empleo adicional, incluyendo la subocupación demandante.

Componente 4: (Sobre) intensidad laboral (entre 5,2 y 6,8%). Integrado por quienes manifiestan estar sobreocupados y/o quienes reportan relaciones laborales formalizadas en trabajo por turnos(rotativos, día y noche,o guardias con francos).

Estos cuatro primeros componentes exhiben la mayor estabilidad y permanencia a lo largo de los cuatro trimestres analizados, alcanzando al 56-58% de la varianza.

En los análisis factoriales practicados, el resto de los factoresexplican entre 20 y 23% restante de la varianza y, si bien todos están integrados por variables que, además de la pluriactividad (cantidad de ocupaciones), hacen referencia a relaciones laborales temporarias (período de prueba, becas, pasantías), políticas asistenciales (plan de empleo) y/o retribuciones no pecuniarias (comida, vivienda, productos o mercaderías), sus posiciones relativas cambian según el trimestre analizado, no permitiendo realizar un ranking de posiciones relativas único.

Ello ocurre en gran parte debido a que, a excepción de las variables“pluriactividad” y “comida”, el resto de medidas recién mencionadas no tendría un grado razonable de representatividad, por cuanto la cualidad o situación que representan (habida cuenta que son todas variables dicotómicas) no supera el 1% de los casos.

Por ello, en una segunda etapa, se optó por excluir esas cualidades de baja representatividad muestral.

**Tabla N° 3: Modelo restringido
Matriz de componentes rotados. Cuarto trimestre 2014.**

	Componente				
	1	2	3	4	5
Vacaciones pagas	,968	,202	,076	,013	,022
Aguinaldo	,972	,197	,074	,011	,018
Días por enfermedad	,975	,196	,072	,016	,015
Obra Social	,975	,196	,072	,016	,015
Descuento Jubilatorio	,975	,196	,072	,016	,015
Comprobante de Sueldo	,958	,195	,077	,039	-,004
InvDeciles	,370	,764	,089	-,117	-,019
Salario menos SMVM	,382	,621	,174	-,149	,008
Antigüedad	,214	,721	,073	,083	-,032
Duración del Contrato	,139	,609	,089	,021	-,052
InvW1	,008	,778	,014	,066	,005
Subocupados demandantes	,113	,146	,900	-,048	-,032
Búsqueda de empleo	,111	,125	,900	,049	-,036
Sobreocupados	,037	-,109	-,152	,512	,567
Trabajo por turnos	,037	-,026	,007	,738	,055
Cantidad de ocupaciones	,026	-,015	,005	-,152	,891
Comida	,001	-,076	-,031	-,740	,148
% de la varianza total explicada	41,7	12,8	8,5	8,1	6,3

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

En este modelo restringido los resultados son significativamente más estables, replicando el orden y magnitud a lo largo de los cuatro trimestres analizados:

- La cantidad de dimensiones se redujo en todos los casos a cinco factores, manteniendo en conjunto una representación de entre 75,3% y 77% de la varianza.
- El ranking de factores es el presentado más arriba. El primer lugar lo ocupan las variables formales, seguidas de las salariales; continúan las relacionadas con la intensidad laboral (el tercer componente corresponde a quienes desean mayor carga laboral, el cuarto corresponde a quienes se encuentran sobreocupados⁶). Y el quinto componente, consistente para los cuatro trimestres, hace referencia a la pluriactividad (cantidad de ocupaciones).

⁶ Es importante mencionar que, tal como puede observarse en las tablas, la variable “comida” está negativamente correlacionada con el trabajo por turnos: quienes reportan este beneficio no pecuniario están fuertemente concentrados en el grupo que posee turnos diarios (el nivel menos precario) por sobre quienes reportan turnos nocturnos o rotativos.

Tabla N° 4: Participaciones porcentuales de cada factor en las mediciones realizadas

Factor\Observación	I Trím. 2014	II Trím. 2014	III Trím. 2014	IV Trím. 2014
Legalidad	41,7%	40,3%	41,6%	41,1%
Salarios	12,3%	13,8%	11,8%	11,9%
Sub-intensidad laboral	8,5%	8,6%	9,3%	8,1%
Sobre-intensidad laboral	8,1%	7,6%	7,6%	7,6%
Pluriactividad	6,3%	6,3%	6,2%	6,6%
TOTAL	77,0%	76,6%	76,3%	75,3%

No obstante, aunque por cuestiones muestrales las variables vinculadas con relaciones laborales temporarias (becas, pasantías, período de prueba) y de política asistencial (plan de trabajo) hayan sido excluidas a fin de depurar la contribución de las restantes variables del conjunto, es fundamental rescatar que de suyo son determinantes cruciales de situaciones de precariedad (como se pudo observar, si bien en forma no unívoca ni permanente, estas variables incrementaron el número de factores en dos o hasta tres factores adicionales, dejando claramente expuesta sus capacidades explicativas diferenciales).

En palabras de Fernández Massi (2014) “(estos componentes) *pueden reemplazarse de manera directa por las variables originales (tener un plan de empleo, más de un empleo o una beca/pasantía). 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).*”

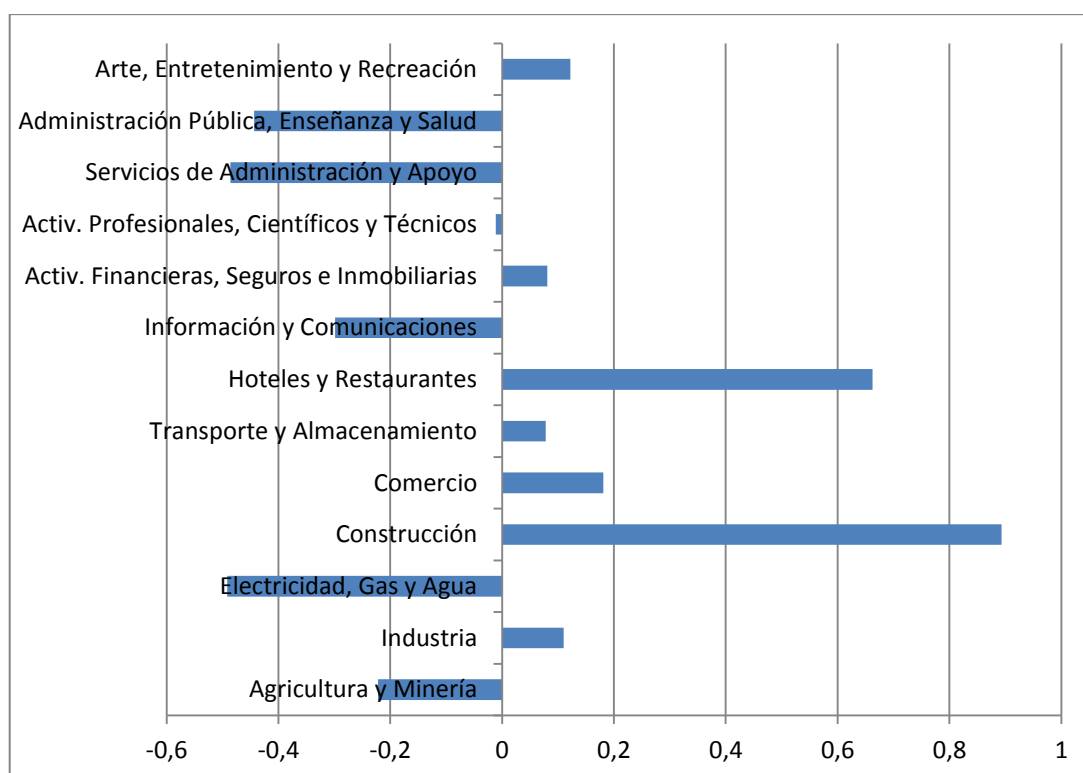
En definitiva, a partir de las definiciones y criterios aplicados sobre las variables de contenido laboral existentes en las ondas revisadas de la EPH, además de componentes específicos que ya en su propia definición o naturaleza refieren formas de precariedad, se han identificado al menos cinco factores latentes, cada uno con una naturaleza y/o contenido informativo propio, que permiten considerar diferentes aristas de la problemática laboral asociada a la precariedad.

Impacto sectorial de la precariedad

A partir de los análisis practicados – en particular para el IV Trimestre de 2014-, se calcularon las puntuaciones factoriales correspondientes a cada observación con el objetivo de obtener un indicador para cada dimensión factorial (con media cero y varianza unitaria) que refleje la posición relativa de cada observación en la muestra.

A continuación se presenta un conjunto de gráficos que refleja la situación de cada sector de actividad en el aglomerado Gran Mendoza en términos de cada una de las cuatro primeras dimensiones estimadas de la precariedad.

Gráfico 1: Condición de registro o amparo normativo. Cuatro trimestre 2014

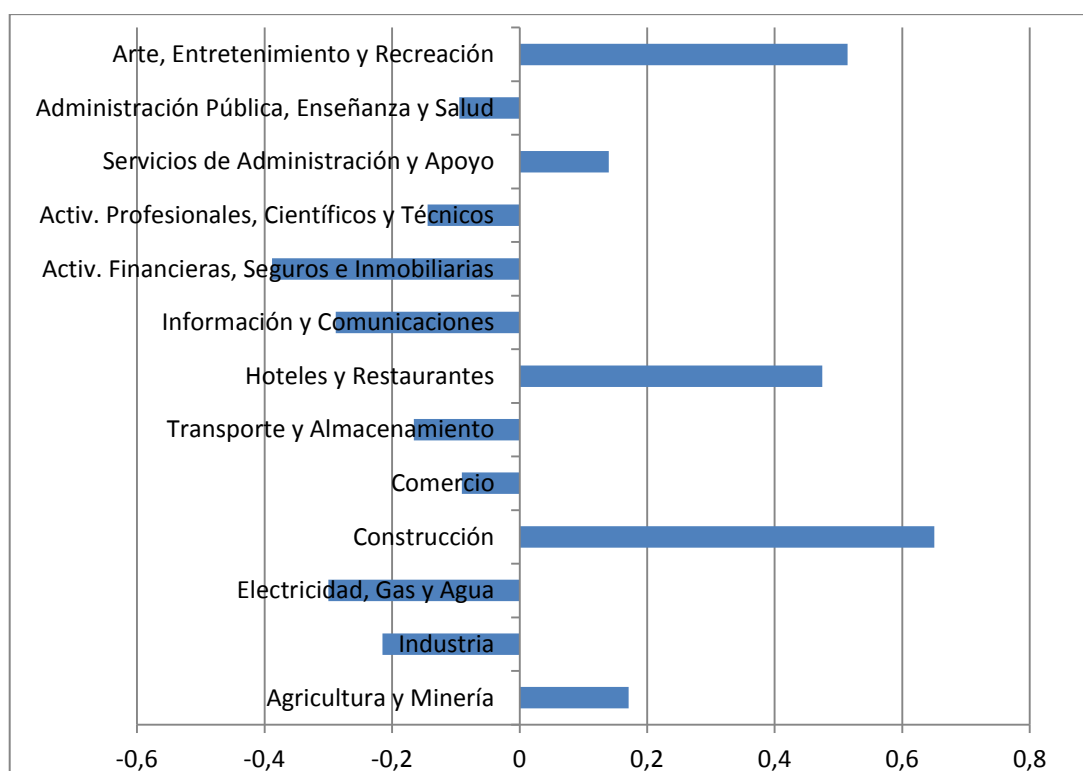


Al considerar el cumplimiento de derechos laborales (bono de sueldo, obra social, vacaciones pagas, etc.), que fueron captados en el primero y más importante de los componentes factoriales, puede observarse que los sectores más postergados son, fundamentalmente, construcción y hoteles y restaurantes⁷, con valores positivos para el indicador (esto es, por encima de la media); también, aunque en menor medida, aparecen los sectores comercio, industria, y las actividades relacionadas con transporte y servicios financieros.

Dadas sus características relacionadas con la temporalidad de las relaciones laborales, la construcción es referente típico de la precariedad e informalidad (aquí no sólo exhibe el mayor indicador, sino que además es el de menor varianza). Esa temporalidad también pareciera ser la causa de la aparición del sector hoteles y restaurantes entre los más precarios en términos de esta dimensión; debe, no obstante, recordarse que estos indicadores promedio “escondan” significativa varianza o dispersión al interior de cada sector, exhibiendo entonces situaciones muy disímiles de relaciones laborales precarias y no precarias.

⁷ Integra las actividades de alojamiento y restaurantes, bares y similares.

Gráfico 2: Niveles salariales y variables asociadas. Cuarto trimestre 2014.



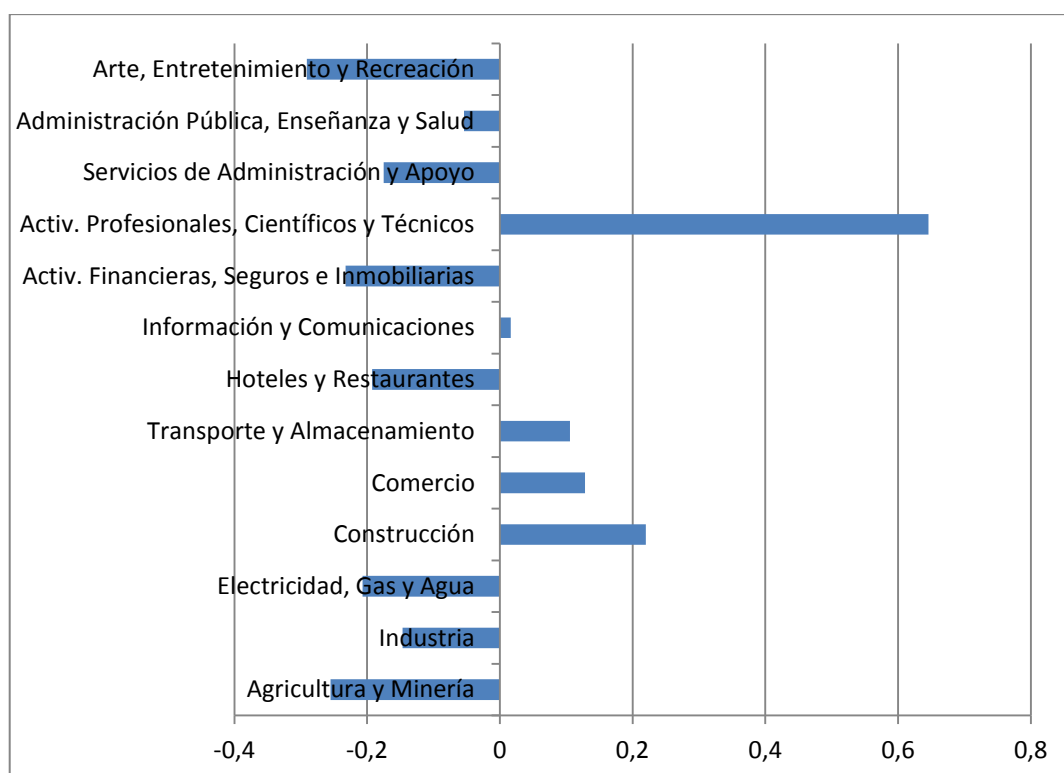
En relación al componente salarial de la precariedad, receptado por el segundo factorial, siguen siendo el sector construcción y el de hoteles y restaurantes los más proclives a exhibir este tipo de precariedad, a los que se suman las actividades de arte, entretenimiento y recreación⁸. También evidencian valores positivos del indicador, aunque en menor medida, las actividades agrícolas⁹ y de minería, junto a los servicios de administración y apoyo (que contempla a las agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de seguridad, de mantenimiento y limpieza, y servicios de arrendamiento de vehículos, equipamiento, etc.)

Los niveles salariales, así como sus variables asociadas en este factor (antigüedad y contrato de duración indefinida) claramente dejan en evidencia al sector de la construcción como uno de los más precarios también en esta dimensión. Seguramente la alta disparidad de realidades salariales, propia de las actividades gastronómicas y de alojamiento, dan cuenta de sus participaciones también en esta dimensión. Y el sector de actividades relacionadas con el entretenimiento, que exhibe una precariedad no tan marcada en términos del factor anterior (amparo normativo), sí muestra una realidad más postergada en relación a los niveles de ingreso.

⁸ Integra las actividades artísticas y de espectáculos, actividades culturales, de juegos de azar y apuestas, y deportivas.

⁹ No obstante, es menester recordar que la información de base proviene de la Encuesta Permanente de Hogares, y ésta es fundamentalmente de cobertura urbana, no rural. Por ello deben tomarse con suma precaución las alusiones a sectores de actividad como el agrícola, que es sustancialmente rural y aquí presumiblemente está sensiblemente subrepresentado.

Gráfico 3: (Sub) intensidad laboral. Cuarto trimestre 2014.

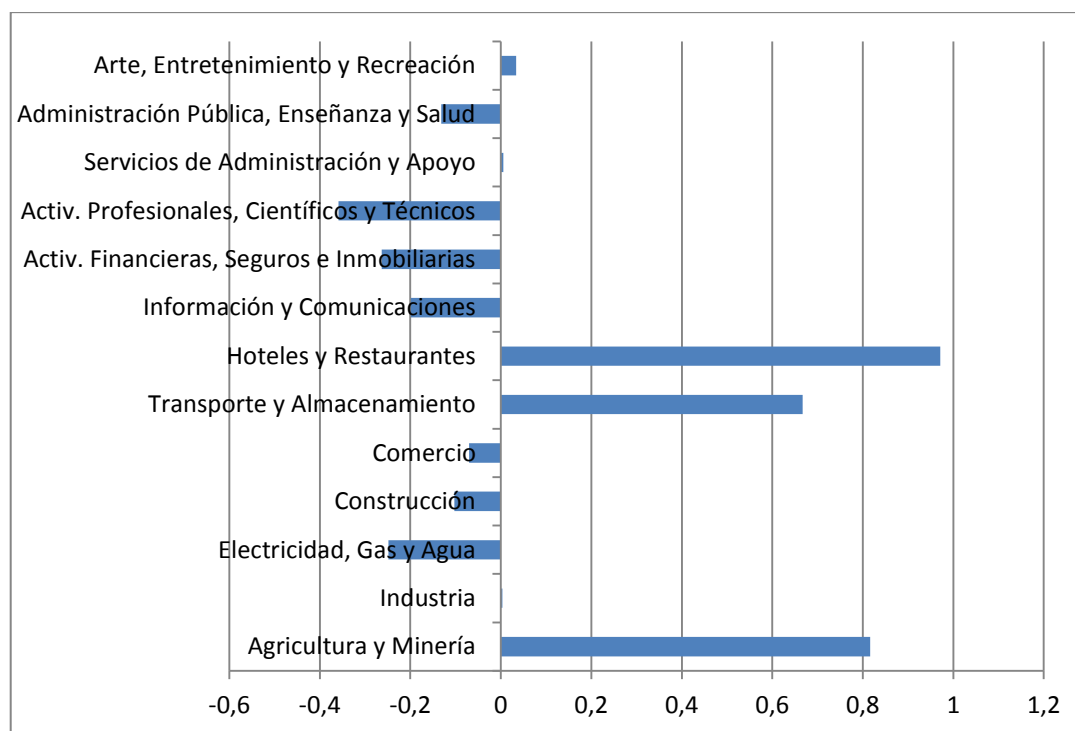


Como se informó en secciones anteriores, el tercer factor recepta las situaciones de subempleo ((sub)intensidad laboral). El sector que exhibe el indicador más alto es el de actividades profesionales, científicas y técnicas¹⁰. Sin embargo, también muestran valores por encima de la media muestral la construcción, el comercio y el transporte.

Las actividades profesionales asociadas al asesoramiento y consultoría están de por sí sujetas a una alta variabilidad e incertidumbre de las relaciones laborales y, en épocas de nivel limitado de actividad económica, es de alguna manera lógico identificar situaciones de subempleo como reflejo de la necesidad de mayor actividad laboral. Este mismo argumento podría extenderse a los otros sectores identificados como relativamente precarios: construcción, comercio, transporte, muy sensibles a los niveles de actividad económica general, y frente a una disminución de esas “demandas derivadas”, surgen las necesidades de mayor trabajo.

¹⁰ Esta rama incorpora las actividades de asesoramiento jurídico, contable, arquitectura e ingeniería, consultoría a empresas, publicidad, diseño, etc.

Gráfico 4: (Sobre) intensidad laboral. Cuarto trimestre 2014.



En relación a la (sobre) intensidad laboral (sobrecapados y ocupados en turnos rotativos o nocturnos), los sectores más postergados son hoteles y restaurantes, las actividades primarias y transporte. Estas participaciones sectoriales en dicha dimensión de la precariedad parecen surgir de las modalidades y formas que toman las relaciones laborales en estas actividades, relacionadas con jornadas laborales no convencionales tanto por su duración como por el horario involucrado.

Conclusiones

La precarización laboral es un fenómeno que atraviesa la totalidad de la estructura ocupacional pero adopta formas e intensidades diferentes. En tal sentido, el tipo de análisis por dimensiones aquí aplicado aporta insumos para dar cuenta de la mayor o menor incidencia de los distintos factores en diversos grupos poblacionales y sectores de actividad.

Los principales hallazgos de este trabajo, que tuvo como unidad de análisis a los ocupados del Gran Mendoza, se encuentran en consonancia con los resultados obtenidos por Fernández Massi (2014) para el total nacional. Por un lado, el análisis factorial, que tomó en consideración un conjunto similar de variables, alcanza a explicar más del 70% de la variabilidad conjunta de los indicadores asociados a situaciones de precariedad laboral. Por otro, el ranking de importancia en términos de la contribución individual de cada componente a la precariedad coincide para las primeras dimensiones latentes por cuanto la primera corresponde a las variables relacionadas con el cumplimiento de derechos laborales, la segunda a las cuestiones salariales y la tercera a la extensión de la jornada

laboral. El ordenamiento se mantiene para los cuatro trimestres analizados. Si bien se estimaron diversos modelos, existen dimensiones complementarias que, aunque marginalmente, también contribuyen a la identificación de componentes de la precariedad.

La estimación de los cuatro principales factoriales permitió adelantar una evaluación en términos de precariedad relativa para los sectores productivos mendocinos. Estos hallazgos reflejan preliminarmente la “identidad sectorial” de las condiciones laborales (salarios, jornada laboral, protección normativa, rotación, etc.) y su relación con las diferentes aristas de la precariedad:

- El sector de la construcción exhibe los mayores valores del indicador de precariedad relacionado con condición de registro (legalidad o protección normativa), como también del asociado a niveles y condiciones salariales. Aunque en menor medida, también exhibe un importante nivel de precariedad por (sub)intensidad laboral.
- El sector restaurantes y hoteles lo secunda en las dos primeras dimensiones, presentando el más alto indicador de precariedad relativa asociada a la (sobre) intensidad laboral.
- Las actividades asociadas al asesoramiento jurídico, contable, arquitectura e ingeniería, consultoría a empresas, publicidad, diseño, etc. presentan los indicadores más altos de precariedad por (sub)intensidad laboral, mientras que lo contrario ocurre con el sector transporte y almacenamiento, que exhibe un importante nivel relativo de (sobre) intensidad laboral.

Es importante resaltar que este tipo de análisis cuantitativo presenta diversas limitaciones, fundamentalmente asociadas a que las fuentes utilizadas sólo receptan el contenido informativo de la oferta de trabajo -y más específicamente, sobre las condiciones generales de empleo y relación laboral-, impidiendo contemplar en el análisis los factores “de demanda” asociados a restricciones tecnológicas y/o caracterización del puesto de trabajo.

Referencias bibliográficas

- Bertranou, F.; Casanova, L. (2014). Informalidad laboral en Argentina. Segmentos críticos y políticas para la formalización. Buenos Aires, Oficina País de la OIT para Argentina.
- 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.
- 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.
- Ferrán Aranaz, M. (2001), “SPSS para Windows. Programación y análisis estadístico”, 1ª. Edición (1996), Mc Graw-Hill de Informática, Madrid.
- Neffa, J.C. (coord.) (2008); La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la Provincia de Buenos Aires. La Plata: Ministerio de Trabajo

Provincia de Buenos Aires; Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-PIETTE.

Neffa, J.C. (2010). Naturaleza y significación del trabajo / empleo precario. En Busso, M.; Pérez, P. (coords.); La corrosión del trabajo. Estudios sobre precariedad e informalidad laboral. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.

ANEXO
CUARTO TRIMESTRE DE 2014
COMUNALIDADES

	Inicial	Extracción
Búsqueda de empleo	1,000	,831
Sub ocupados demandantes	1,000	,837
Sobreocupados	1,000	,594
Cantidad de ocupaciones	1,000	,599
Antigüedad	1,000	,586
Trabajo por turnos	1,000	,642
Duración del Contrato	1,000	,695
Periodo de prueba	1,000	,625
Plan de Empleo	1,000	,627
Beca / pasantías	1,000	,648
vacaciones pagas	1,000	,984
Aguinaldo	1,000	,990
Días pagos por enfermedad	1,000	,994
Obra Social	1,000	,994
Descuento Jubilatorio	1,000	,994
Recibo de Sueldo	1,000	,962
Deciles Invertidos	1,000	,805
Salario menos SMVM	1,000	,708
Salario Invertido	1,000	,587
Comida	1,000	,636
Vivienda	1,000	,829
Productos o mercaderías	1,000	,536

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

MATRIZ DE COMPONENTES ROTADA ^a

	Componente							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Búsqueda de empleo	,119	,104	,891	,022	,013	,015	-,066	-,079
Sub ocupados demandantes	,123	,090	,897	-,061	-,029	,029	,028	,048

Sobreocupados	,040	-,096	-,181	,599	,348	,052	-,244	,083
Cantidad de ocupaciones	,025	-,044	-,055	,015	,752	,117	,013	,119
Antigüedad	,264	,665	,102	,045	-,068	,166	-,171	-,009
Trabajo por turnos	,029	-,002	,038	,780	-,080	-,066	,034	,140
Duración del Contrato	,158	,577	,124	-,016	-,075	,559	,017	-,053
Periodo de prueba	-,048	,372	-,062	-,050	-,054	,211	-,645	-,121
Plan de Empleo	,034	,268	-,123	,001	-,026	,296	,661	-,113
Beca / pasantías	,078	-,084	,010	-,028	,060	,791	,029	,067
vacaciones pagas	,977	,148	,068	,011	,025	,044	,015	,002
Aguinaldo	,981	,144	,066	,009	,023	,044	,015	,001
Días pagos por enfermedad	,984	,142	,064	,013	,021	,042	,017	-,002
Obra Social	,984	,142	,064	,013	,021	,042	,017	-,002
Descuento Jubilatorio	,984	,142	,064	,013	,021	,042	,017	-,002
Recibo de Sueldo	,966	,144	,072	,032	,006	,043	,022	-,005
Deciles Invertidos	,410	,730	,110	-,098	,028	-,177	,208	,084
Salario menos SMVM	,408	,595	,203	-,110	,092	-,226	,255	,099
Salario Invertido	,054	,761	-,005	,035	-,007	-,031	-,049	-,002
Comida	,004	-,054	-,018	-,668	,125	-,010	-,164	,379
Vivienda	-,007	,049	-,024	,020	-,027	,046	,017	,907
Productos o mercaderías	-,034	-,022	-,052	,046	-,711	,085	-,016	,131
% de la varianza total explicada	28,3	11,9	8,0	6,6	5,7	5,6	5,0	4,9

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 9 iteraciones.

TERCER TRIMESTRE DE 2014

COMUNALIDADES¹¹

	Inicial	Extracción
Búsqueda de empleo	1,000	,790
Sub ocupados demandantes	1,000	,802
Sobreocupados	1,000	,587
Cantidad de ocupaciones	1,000	,559

¹¹ No se incorporó la variable periodo de prueba por ser 0% en esta muestra

Antigüedad	1,000	,648
Trabajo por turnos	1,000	,576
Duración del Contrato	1,000	,618
Periodo de prueba	1,000	,595
Beca / pasantías	1,000	,818
vacaciones pagas	1,000	,982
Aguinaldo	1,000	,984
Días pagos por enfermedad	1,000	,995
Obra Social	1,000	,991
Descuento Jubilatorio	1,000	,995
Recibo de Sueldo	1,000	,975
Deciles Invertidos	1,000	,796
Salario menos SMVM	1,000	,643
Salario Invertido	1,000	,587
Comida	1,000	,674
Vivienda	1,000	,482
Productos o mercaderías	1,000	,470

MATRIZ DE COMPONENTES ROTADA^a

	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
Búsqueda de empleo	,075	,126	,874	,060	,019	-,028	,016
Sub ocupados demandantes	,101	,110	,882	,014	-,023	,025	-,017
Sobreocupados	,008	-,190	-,199	,495	,320	,328	,238
Cantidad de ocupaciones	-,052	-,010	,030	-,104	-,014	,737	,039
Antigüedad	,195	,754	,081	,037	-,022	,013	,182
Trabajo por turnos	-,009	-,009	,145	,673	,319	,021	-,012
Duración del Contrato	,076	,639	,131	-,105	,305	-,004	,287
Periodo de prueba	-,038	,439	-,112	,008	,617	-,036	,075
Beca / pasantías	,046	,042	,001	-,004	-,106	-,049	,895
vacaciones pagas	,978	,144	,053	-,017	,007	-,031	,025
Aguinaldo	,981	,130	,048	-,008	,014	-,018	,030
Días pagos por enfermedad	,986	,135	,050	-,020	,008	-,020	,027
Obra Social	,984	,136	,051	-,019	,009	-,019	,027
Descuento Jubilatorio	,986	,135	,050	-,020	,008	-,020	,027
Recibo de Sueldo	,976	,127	,049	-,020	,019	-,015	-,052

Deciles Invertidos	,347	,786	,102	-,049	-,073	-,016	-,199
Salario menos SMVM	,404	,624	,123	-,073	-,103	,001	-,242
Salario Invertido	,016	,761	,034	,073	,029	,019	-,023
Comida	,074	-,082	-,011	-,724	,321	,173	,071
Vivienda	,012	-,038	,021	-,059	,083	-,680	,083
Productos o mercaderías	-,040	,082	-,048	-,066	-,653	,093	,141
% de la varianza total explicada	29,3	14,0	8,0	6,1	5,9	5,5	5,3

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser."

a. La rotación ha convergido en 9 iteraciones.

SEGUNDO TRIMESTRE DE 2014

COMUNALIDADES¹²

	Inicial	Extracción
Búsqueda de empleo	1,000	,826
Sub ocupados demandantes	1,000	,857
Sobreocupados	1,000	,634
Cantidad de ocupaciones	1,000	,710
Antigüedad	1,000	,641
Trabajo por turnos	1,000	,663
Duración del Contrato	1,000	,649
Periodo de prueba	1,000	,657
Plan de Empleo	1,000	,252
vacaciones pagas	1,000	,993
Aguinaldo	1,000	,996
Dias pagos por enfermedad	1,000	,987
Obra Social	1,000	,990
Descuento Jubilatorio	1,000	,993
Recibo de Sueldo	1,000	,991
Deciles Invertidos	1,000	,799
Salario menos SMVM	1,000	,632
Salario Invertido	1,000	,720
Comida	1,000	,572

¹² No se incorporó la variable Beca por ser 0% en esta muestra

Vivienda	1,000	,844
Productos o mercaderías	1,000	,759

MATRIZ DE COMPONENTES ROTADA^a

	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
Búsqueda de empleo	,173	,077	,004	,885	,067	,038	,032
Sub ocupados demandantes	,057	,079	,015	,920	-,006	-,023	,028
Sobreocupados	-,008	-,142	,011	-,180	,159	,654	,359
Cantidad de ocupaciones	,037	-,051	,001	,051	,042	-,135	,827
Antigüedad	,243	,575	,044	,053	,478	,001	-,136
Trabajo por turnos	,017	,042	-,034	,122	-,127	,772	-,178
Duración del Contrato	,206	,351	-,005	,103	,671	-,088	-,121
Periodo de prueba	-,044	-,017	,020	-,019	,808	,031	-,015
Plan de Empleo	,087	-,071	-,011	-,016	,209	-,125	-,425
vacaciones pagas	,982	,139	,043	,068	,049	-,004	-,018
Aguinaldo	,983	,140	,042	,070	,048	-,007	-,019
Días pagos por enfermedad	,980	,137	,044	,067	,050	-,002	-,017
Obra Social	,981	,134	,041	,064	,052	-,016	-,026
Descuento Jubilatorio	,981	,146	,043	,070	,047	,001	-,021
Recibo de Sueldo	,981	,138	,041	,065	,049	-,009	-,021
Deciles Invertidos	,360	,783	,031	,227	-,012	-,054	-,005
Salario menos SMVM	,397	,626	,054	,254	-,047	-,078	-,081
Salario Invertido	,020	,809	-,072	-,129	,159	,047	,125
Comida	,101	-,066	,650	-,013	,047	-,359	,058
Vivienda	,051	-,044	,912	,032	-,010	,074	-,032
Productos o mercaderías	,025	,095	,861	,002	,003	,086	,001
% de la varianza total explicada	29,6	10,9	9,6	8,8	7,0	5,8	5,2

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser."

a. La rotación ha convergido en 9 iteraciones.

CUARTO TRIMESTRE DE 2014

COMUNALIDADES¹³

	Inicial	Extracción
Búsqueda de empleo	1,000	,739
Sub ocupados demandantes	1,000	,775
Sobreocupados	1,000	,624
Cantidad de ocupaciones	1,000	,674
Antigüedad	1,000	,597
Trabajo por turnos	1,000	,500
Duración del Contrato	1,000	,570
Periodo de prueba	1,000	,630
Beca / pasantías	1,000	,724
vacaciones pagas	1,000	,973
Aguinaldo	1,000	,968
Dias pagos por enfermedad	1,000	,988
Obra Social	1,000	,979
Descuento Jubilatorio	1,000	,989
Recibo de Sueldo	1,000	,975
Deciles Invertidos	1,000	,735
Salario menos SMVM	1,000	,559
Salario Invertido	1,000	,720
Comida	1,000	,420
Vivienda	1,000	,626
Productos o mercaderías	1,000	,592

MATRIZ DE COMPONENTES ROTADA^a

	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
Búsqueda de empleo	,156	,839	,027	,040	-,072	,031	-,048
Sub ocupados demandantes	,121	,866	,070	,069	-,019	-,020	-,029
Sobreocupados	,064	-,201	-,141	,143	-,236	,695	-,041
Cantidad de ocupaciones	-,008	,181	,096	-,165	,162	,759	,042
Antigüedad	,300	,255	,451	,485	-,012	,048	-,015

¹³ No se incorporó la variable período de prueba por ser 0% en esta muestra

Trabajo por turnos	,026	-,041	-,060	,248	-,643	,097	-,096
Duración del Contrato	,299	,195	,101	,613	,115	-,070	,195
Periodo de prueba	,008	-,051	,001	,778	-,114	-,008	-,093
Beca / pasantías	,044	-,077	,087	,022	,016	,022	,841
vacaciones pagas	,974	,098	,075	,088	,000	,016	,027
Aguinaldo	,971	,096	,074	,091	,023	,009	,029
Días pagos por enfermedad	,983	,083	,106	,068	-,012	,006	,006
Obra Social	,978	,086	,097	,076	-,018	,016	,005
Descuento Jubilatorio	,984	,083	,097	,071	-,015	,008	,004
Recibo de Sueldo	,975	,096	,096	,071	-,011	,011	,003
Deciles Invertidos	,340	,370	,652	,124	,087	-,080	,169
Salario menos SMVM	,388	,305	,496	-,022	,061	-,246	,068
Salario Invertido	,001	,014	,704	,320	,073	,122	,318
Comida	,034	-,028	,061	,151	,499	,116	-,360
Vivienda	-,045	,212	-,662	,183	,160	,019	,286
Productos o mercaderías	-,009	-,090	-,090	,064	,755	-,011	,040
% de la varianza total explicada	29,7	9,4	9,2	7,4	6,6	5,6	5,3

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 9 iteraciones.