



Universidad de Chile

Facultad de Ciencias Sociales

Departamento de Sociología

Carrera de Sociología

Memoria para optar al título profesional de Sociólogo

Flexibilidad numérica y seguridad social: Un estudio del mercado laboral chileno en 2019.

Autor

Sebastián Budnevich Portales

Profesor Guía

Giorgio Boccardo

Santiago de Chile

09 de Diciembre 2022

Agradecimientos

Es imposible no aludir a quienes han sido parte fundamental para mí en este complejo proceso de tesis, sin quienes, probablemente, este largo escrito de un año, no llegaría a su fin. Por supuesto, quiero agradecer, primero, a mi familia en general, pero especialmente a mi padre Carlos y mi madre Angélica, quienes me brindaron apoyo en todo momento, incluso en los más difíciles. A mi hermano Carlos, con quien compartimos el agrado de estudiar la misma carrera y, sobre todo, por sus sabios consejos para alentarme en tanto el proceso supone ida y vuelta, de avanzar y retroceder. A mis compañeros y compañeras de carrera, en particular a mis amigos Nicolás T, Nicolás G y Bárbara D, con quienes en distintos momentos de la construcción de la tesis, conversé sobre mi temática y me dieron buenos comentarios para lograr una investigación más coherente, acotada y relevante. A mi amigo de pequeño, Guillermo, con quien caminábamos luego de largas jornadas estudiando y leyendo para la tesis, momentos que permitieron recargar energías. A mi pareja, Josefina, por su permanente acompañamiento en el proceso, y por saber aconsejarme en los momentos más complejos, por hacerme pensar en este proceso como aprendizaje, no solo teórico y metodológico, sino que también en el ámbito personal, por escucharme hablar sobre mis análisis y ver si eran coherentes. A mi profesor guía Giorgio Boccardo, con quien tuvimos reuniones y conversaciones que permitieron ir afinando cada componente de la investigación, los modelos, entre otras cosas, tras largas conversaciones, vía zoom al principio, luego en el ministerio. Gracias por su paciencia, su apoyo y sugerencias. Por último, a Gabriel Otero, quien me ayudó a comprender la técnica aplicada mediante la facilitación de libros, manuales y otros. Sin duda, sin ustedes, el final del camino, no hubiera sido posible.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen	1
1. Introducción	2
1.1. La flexibilidad laboral: Una tendencia mundial.	2
1.2. La particularidad de la flexibilidad en América Latina.	4
1.3. El caso de Chile: Un marco institucional que permite la flexibilidad numérica.	6
1.4. Relevancia del estudio de la flexibilidad numérica y la seguridad social	10
2. Objetivos de investigación	11
3. Discusión teórica	12
3.1. El ascenso de la flexibilidad numérica en la gestión empresarial: sus implicancias en el empleo.	14
3.2. El regreso de la inseguridad social: un problema moderno con un estrecho vínculo con la informalidad.	22
3.3. Segmentación y división del mercado laboral: perspectivas que estructuran la flexibilidad numérica y la (in)seguridad social.	28
3.4. Género y flexibilidad: un sistema de relaciones de género.	32
3.5. Tabla conceptual e hipótesis de investigación	35
4. Metodología.	40
4.1. Metodología cuantitativa.	40
4.2. Base de datos a trabajar: ENE 2019.	41
4.3. Técnica de análisis de datos: Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM).	47
4.4. Estrategia de análisis de los datos.	49
5. Análisis de resultados	50
5.1. Una breve descripción del mercado laboral chileno	50
5.2. Tiempo parcial, seguridad social y género	56
5.3. Duración de contrato laboral, seguridad social y género	62
5.4. Subcontratación, seguridad social y género	66
5.5. Una mirada conjunta al mercado laboral de Chile	71
6. Conclusiones	82
7. Referencias Bibliográficas	88
8. Anexos	97

Resumen

La presente investigación examina cómo se configura la flexibilidad numérica y seguridad social, según sector productivo, género y ocupación. Para ello, en primer lugar, se caracteriza el mercado laboral chileno en términos de flexibilidad numérica, seguridad social, sectores productivos, tamaño de las unidades económicas, género y ocupación en 2019. En segundo lugar, se describe la asociación entre flexibilidad numérica, seguridad social y género en el año 2019. En tercer lugar, se explora las correspondencias entre flexibilidad numérica y seguridad social a partir del sector productivo, género y ocupación en el año 2019. En base a la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del 2019, en su última versión de dicho año, se analizaron los datos mediante la técnica de análisis de correspondencias múltiples (ACM). Los resultados, en términos generales, señalan que si bien la flexibilidad numérica y la (in)seguridad social, posee un patrón que distribuye posiciones jerárquicas en función de la heterogeneidad estructural, oferta laboral- género- y segmentación del mercado, el mercado laboral chileno presenta altos niveles de relaciones laborales estándar. Entre los hallazgos más relevantes se encuentran que la subcontratación es la única variable de flexibilidad que no posee altos niveles de inseguridad, pero que, a su vez, interactúa con otra forma de flexibilidad- la duración temporal del contrato, de igual manera que la jornada parcial involuntaria; esta última asociada a la fuerza de trabajo femenina. En virtud de los resultados, la flexibilidad como fenómeno y la seguridad social en tanto promesa moderna, erige desafíos en los sistemas de protección social, respecto a la cobertura, solvencia y sostenibilidad, sobre todo en aquellos trabajadores más expuestos a transitar en el empleo-desempleo, inestabilidad propia de la flexibilidad.

Palabras claves: Flexibilidad numérica; seguridad social; segmentación del mercado laboral; heterogeneidad estructural; análisis de correspondencias múltiples (ACM).

1. Introducción

1.1. La flexibilidad laboral: Una tendencia mundial

Desde los años 70 se ha experimentado una crisis de las formas de acumulación y reconfiguración de la producción y el trabajo caracterizada por la diversificación de los mercados, el aumento de la competitividad y el desarrollo tecnológico (Kalleberg, 2003). De esta forma, se ha modificado la forma en los modelos de participación de la fuerza laboral en el mundo bajo nuevos modos de control y organización del trabajo (OIT, 2016; Standing, 1999).

Este proceso, asimismo, trajo aparejado un nuevo paradigma productivo- distinto al fordismo clásico- cuyas cualidades principales son la desestandarización del trabajo, el descentramiento productivo y la deslocalización, situación que promueve la individualización, la descolectivización y el aumento de la inseguridad (Antunes, 2013; Castel, 2004).

Junto a lo anterior, emerge un modelo de fabricación y organización del trabajo de carácter toyotista que se ciñe a los principios de fábrica mínima, esto es, procura tener un personal polifuncional reducido al mínimo con la finalidad de aumentar la productividad a menor costo y por medio de ello que el negocio sobreviva. Para aquellos fines, la empresa debe ser de tipo flexible con baja actividad sindical confrontacional, que se adapte al entorno con productos competitivos, diversificados/ variados y a las exigencias de los clientes bajo el procedimiento “*just in time*” (Coriat, 2000).

Esta innovación y modificación ideológica centrado en la responsabilidad individual, la realización del sujeto individual y la predominancia de las soluciones vía mercado, contribuyó al desmantelamiento de las instituciones que protegían a las personas trabajadoras (Boltanski y Chiapello, 2003; Castel 2010; Kalleberg, 2009). Así, este fenómeno de alcance global alteró la relación de capital-trabajo asalariado por cuanto modificó las relaciones laborales precedentes y típicas del siglo XX (López, 2005).

En este marco la flexibilidad como estrategia empresarial adquiere vital importancia en lo que refiere a la organización productiva y las relaciones laborales ya que dichas tácticas permiten trasladar sobre los asalariados el peso de las incertidumbres del mercado a cambio de atacar alzas en las tasas de desempleo (Boltanski y Chiapello, 2003). Estas nuevas relaciones

laborales, por supuesto, favorece la desigual distribución de calidad en el empleo, generando varias segmentaciones en el mercado laboral, en alguna de las cuales predomina características asociadas a la inseguridad y flexibilidad (López et al 2019)¹.

En las últimas décadas, las instituciones públicas alrededor del globo se han comprometido con la flexibilización del trabajo articulando medidas de subvención del empleo que faciliten dicha flexibilidad, tales como la revisión de derechos individuales con la potenciación del trabajo a tiempo parcial, subcontratación, remuneración variable, modificación del contrato por parte del empleador (*ius variandi*), entre otros (Boltanski y Chiapello, 2003; OIT, 2016).

De esta suerte, se configuran empleos de menor costo para los empleadores y de escasa protección para las personas trabajadoras, deviniendo en ocasiones en empleos precarios al aligerar las responsabilidades de las empresas flexibles para con los trabajadores (Boltanski y Chiapello, 2003; Kalleberg, 2001;2003). En este sentido, estas estrategias están orientadas a la mayor eficiencia económica y a la racionalización extrema del trabajo, en desmedro de la gran mayoría de los trabajadores, puesto que se les exige adaptación, disponibilidad y responsabilización individual. (Castel, 2004; Díaz, 2017; Ramos, 2016). Es decir, las empresas priorizan la inserción y el ajuste de la organización al entorno, predominando la función de la comercialización.

Producto de ello, proliferan los empleos no estándar o no convencionales de manera que la fuerza de trabajo responda de forma fácil, rápida y barata a los cambios imprevistos y a las fluctuaciones del mercado y el contexto económico (Ramos, 2016, OIT, 2016). De este modo, pueden ajustar la cantidad de trabajadores según la dinámica del mercado, transformando a estos en recursos contingentes a través de diversas formas: la fecha de término del contrato vía contrato temporal, subcontrato/suministro, agencias temporales; sometiendo a las personas trabajadoras a situaciones de inseguridad social -eliminación de vacaciones y prestaciones sociales, etc- (Atkinson 1984; Hernández, 2016; Kalleberg, 2001; Ramos, 2016).

Además, el cambio en el carácter del mercado laboral -en general a nivel mundial- acarrea consigo un aumento en la participación de la fuerza de trabajo femenina cuyas condiciones de trabajo, en comparación a sus semejantes masculinos, son peores por cuanto aquella capa de la

¹ De acuerdo a López et al (2019), en los países de la OCDE, en el período 1995-2013, el 56% del crecimiento del empleo se asocia a arreglos laborales de tipo no estándar.

población -las mujeres- padecen más de empleos irregulares, sin protecciones ni beneficios laborales (OIT, 2016; Standing, 1999).

En esta misma línea, Paugam y Zhou (2007) constatan que desde los años 80 el aumento de la percepción de trabajos inseguros, debido a los cambios tecnológicos y a la creciente tendencia de la flexibilización, tiene como resultado que el asunto de la seguridad para los trabajadores constituye una problemática central en la discusión pública. Especialmente puesto que la inseguridad e inestabilidad que genera la flexibilidad, repercute a nivel físico y mental del bienestar de los trabajadores en la medida en que obstaculiza uno de los sentidos del trabajo: proporcionar contactos sociales, estructurar la vida y los ingresos (Paugam y Zhou 2007; Aravena 2016).

En términos cuantitativos, algunos estudios demuestran que, a nivel organizacional de las empresas, las distintas modalidades de flexibilización son una tendencia creciente. Específicamente, en base a OIT (2016), se estima, a nivel mundial, que en promedio un 11% de las organizaciones/empresas privadas emplean trabajo temporal, donde el 7% de estas ocupan de forma intensiva el empleo temporal (más de la mitad de sus empleados en dicha condición). En países desarrollados y centrales ,como por ejemplo USA, el 10% de la fuerza de trabajo se encuentra en un tipo de jornada laboral que no es completa, con una disminución en sus ingresos. Del mismo modo, si bien la subcontratación es todavía escasa, rondando a nivel mundial en un 6%, en algunos países en vías de desarrollo su ocurrencia va en ascenso, según datos de la OIT (2016). En lo que refiere a la seguridad social a nivel mundial el 55% de la población activa mundial carece de protección social mientras que el trabajo informal concentra el 61% de la población activa trabajadora (OIT, 2019).

En consecuencia, tal como señala Castel (2010), la inestabilidad del empleo está en vías de reemplazar la estabilidad de este como régimen dominante de la organización social del trabajo, de modo que el nuevo riesgo en el mundo del trabajo es el arreglo no estándar, la precariedad, flexibilidad e inseguridad social.

1.2. La particularidad de la flexibilidad en América Latina

Los estudios hasta ahora señalados, sin embargo, tienen como referentes países desarrollados y centrales con un avance importante del sector industrial y de servicios, por lo que dichas perspectivas no contemplan todas las particularidades de América Latina. Esta región, en su pretensión de superar estructuras productivas e instituciones oligárquicas, se orientó a la

implementación de pautas de regulación de tipo fordista -al estilo de los países de Europa y USA-, dando como resultado una heterogeneidad estructural/ productiva (Poy, 2017; Weller, 2011). Junto a ello, posteriormente, alrededor de los años 90/00, se buscó la desregulación del mercado de trabajo con el objetivo de promover la liberalización de los mercados, dando como resultado la flexibilización de las relaciones laborales, la caída de la sindicalización y la cobertura de la negociación colectiva (Weller, 2011).

Dicha pretensión expresada en las reformas flexibilizadoras efectuadas en la región ocasionó un aumento en la precarización e informalidad del trabajo por cuanto en América Latina, según López (2005), tales arreglos significaron reducir todavía más los mínimos estándares laborales. En este sentido, el propio desarrollo capitalista expresado en la globalización y división internacional del trabajo son factores que estimulan la informalidad y flexibilidad en países periféricos (Espejo, 2022) Concretamente, significó la apertura a la acción del libre mercado vía la flexibilización de la entrada (modificación a los contratos colectivos mediante desregulación y aumento de poder discrecional patronal) y salida de los trabajadores de la empresa, del uso de estos en el proceso productivo, del salario (en función de desempeño), formas flexibles de consenso y resolución de conflictos entre patrón-trabajador y, de flexibilidad en la seguridad social (De la Garza, 2000).

A causa de la flexibilidad laboral creciente, gran parte de la fuerza laboral asalariada en la región está sometidos en su vida laboral a grandes tránsitos y movilidad entre el empleo y desempleo, provocando, a su vez, un empeoramiento de la calidad del trabajo disponible expresado en que los empresarios contratan informalmente (Espejo, 2022). Si bien aumenta la cantidad de empleo disponible dificulta la salida -proyectada en el tiempo- de la pobreza puesto que existe un ajuste del salario a la baja al igual que las condiciones de empleo -inseguridad social, empleo por tarea/faena, imposibilidad de afiliarse al sindicato- y, en consecuencia, incrementa la inseguridad y vulnerabilidad social en la población (Espinoza, 2005; López, 2005).

Sumado a esto, en las últimas décadas del presente siglo, en la región se ha incrementado la alta incidencia en informalidad, el cuentapropismo y la tercerización lo que trae consigo un desdibujamiento del modelo de relación laboral estándar y así, que los derechos a la seguridad social ligados al empleo estable se alteren e incluso se pierdan (Bertranou, 2017). Bertranou (2017) muestra el nivel de incidencia en empleos atípicos para algunos países de la región, entre ellos Chile, donde se ve que el nivel de incidencia en empleo temporal es de 24.2%

respecto al total de asalariados y el empleo a tiempo parcial es de 12%. En cuanto a la rotación laboral, fenómeno que impulsa y expresa la flexibilidad, en el año 2021 en Chile es de 32.1% según los datos entregados por el INE (2022), con mayor prevalencia en el área de construcción, servicios administrativos y agricultura, en tamaño de empresas micro.

En esa misma línea, Espejo (2022) y la OIT (2019) manifiestan que la mala calidad del empleo y la informalidad es una característica estructural de América Latina que se refleja en la estadística de la OIT para el año 2016, donde el 53% de las personas trabajadoras se encontraban en esa situación. Pese a que entre 2005 y 2015 la proporción de ocupados que cotizaban a un sistema de seguridad social aumentó de 36% a 44% a nivel general, sigue siendo una problemática central en la región, respecto a su cobertura y suficiencia (Weller, 2019). Efectivamente según Sojo (2017), el mercado de trabajo en la región no genera empleos incluyentes en términos de cobertura contributiva. Por último, en cuanto al vínculo flexibilidad y seguridad social, la OIT (2002) da cuenta que el trabajo subcontratado y de tiempo parcial suele no estar protegido por el derecho laboral ni cubierto en materia de seguridad social.

1.3. El caso de Chile: Un marco institucional que permite la flexibilidad numérica

A la luz de lo anterior, en el caso de Chile -no exento a dichas transformaciones mundiales- el fenómeno de la flexibilidad laboral comienza a adoptar un papel vital en la estructuración de las relaciones laborales y productivas desde finales de los años 90. El surgimiento de la problemática de la flexibilidad laboral está asociado al fin del periodo de alto crecimiento económico -entre 1986-1997- donde hubo bajas tasas de desempleo y una baja inflación (Echeverría y López, 2004). Posteriormente, producto de las menores ganancias y pérdidas que experimentan las empresas, junto al empeoramiento de los indicadores recién mencionados, la flexibilidad se erige como un mecanismo para enfrentar tales situaciones de modo que mejore la eficiencia, la competitividad y adaptabilidad empresarial (Ibarra, 2010; Sennet, 2000; López, 2005).

En particular, los sectores empresariales y sus respectivos gremios son quienes empujaron la flexibilidad -en tanto sistema empresarial de organización y utilización del trabajo- puesto que, según pregonan, constituye la forma y receta adecuada para enfrentar el nuevo entorno cambiante en términos sociales, económicos y tecnológicos; además de ser la nueva forma liberadora de trabajar ya que proporciona una mayor autonomía y libertad de moldear la vida a las personas (Echeverría y López, 2004; López, 2005; Sennet 2000). Sin embargo, los

trabajadores en el contexto de la carrera de la competitividad empresarial chilena sufren las vicisitudes de las adaptaciones productivas: flexibilización que conduce hacia la desprotección, inseguridad en el empleo, altos niveles de rotación, precaria protección social ante cualquier contingencia, etc (Espinoza, 2005).

En términos de la institucionalidad laboral chilena, de acuerdo a López (2005), existen dos opciones flexibilizadoras. Por un lado, la ideología que conduce a la desregulación que predica la inevitabilidad de la pérdida de derechos laborales y sociales en pos de la eficiencia económica de forma que aumenta la libertad de la acción empresarial en cuanto al factor trabajo (Díaz, 2017); y, por otro lado, la de una normativa que se ciña al principio de adecuación, esto es, las normas tienen que ser compatibles con las necesidades de adaptación, pero sin que ello perjudique o elimine los derechos laborales.

En el caso chileno, con el Plan Laboral de 1979 se busca más la primera opción en tanto posibilita la libertad de despido, libertad de fijación de horarios, promoción de la externalización productiva y modalidades de contrato de duración limitada, libertad para establecer remuneraciones y su respectiva porción variable, entre otros (Aguiar, 2013; Díaz, 2017; López, 2005; Narbona, 2015; Sisto y Fardella, 2008). Asimismo, en términos jurídicos, el Plan Laboral llevó a cabo la derogación de la ley 16.757 que prohibía que trabajos principales y permanentes de las empresas fueran realizados por contratistas, es decir, se promueve y permite la subcontratación (Narbona, 2015).

Con el retorno a la democracia en Chile se buscó negociar un sistema de relaciones laborales reguladas sin quitarle flexibilidad a las empresas a través de reformas al contrato individual - normativa sobre causales de despido informando motivos y preaviso-, negociación colectiva- estableciendo plazos, condiciones y etapas de negociación- y la organización sindical- financiamiento y formación de sindicatos- (Montero, 1996). Posteriormente, en el gobierno de Lagos se elaboró una reforma al trabajo a tiempo parcial con la promulgación de la ley 19.759 que crea la jornada parcial de trabajo que establece 30 horas o menos de trabajo como parcial, de modo de incentivar la participación en el mercado laboral a personas que no pueden prestar sus servicios a tiempo completo; y el año 2006 se incorpora una ley que establece mayor responsabilidad de la empresa mandante sobre el comportamiento de los contratistas (Caamaño Rojo, 2015; Narbona, 2015).

Pese a dicho intento de negociación, se facilitan condiciones de entrada y salida de la mano de obra al ocuparla solo cuando se necesite, por un precio libremente pactado y sin obligación de compensación por término de contrato (Montero, 1996). Esto posibilita que la coordinación social y económica sea sin ninguna contrapartida social, esto es, se transfiere mayor poder al capital sobre el trabajo (López, 2005; Narbona 2015). No obstante, si bien permite una mayor facilidad en la creación de empleos, la literatura establece teóricamente que tiene diversos efectos negativos en la masa de trabajadores asalariados desde una perspectiva de condiciones del trabajo, estabilidad, protección social y certidumbre, generando una situación de alta rotación, inseguridad, riesgo e imposibilidad de proyección futura, además de provocar pérdida de motivación y productividad (Becker, 2021; Castel, 2010; Echeverría y López, 2004; López 2005; Montero 1996).

En este sentido, el fenómeno de la flexibilidad es una experiencia real que somete a los trabajadores a una capacidad adaptativa que afecta al conjunto de su vida -individual y social- provocando serios impactos sobre su bienestar presente y futuro, entre los que se encuentran la inseguridad social producto de la baja capacidad contributiva en los sistemas de previsión social, seguro de desempleo y sistema de salud debido a la inestabilidad del empleo y la informalidad (Bertranou, 2017; Weller, 2019). Es más, según Galvez et al (2011) las características de las prestaciones se han ido debilitando por el cambio del mercado laboral - aumento del empleo informal- producto de las políticas de flexibilización

En virtud de ello, se derivan una serie de consecuencias, que son la rebaja de derechos y conquistas sociales junto a la precarización e informalidad del trabajo. En otras palabras, a través de las relaciones laborales no estándar que surgen con la flexibilidad, se pone en riesgo a grandes segmentos formales y estables de la economía que han contado con un satisfactorio conjunto de protecciones laborales, principalmente lo que refiere a la seguridad social (Antunes, 2013; Bertranou, 2017).

En Chile, según Espinoza (2003), la flexibilidad numérica es un fenómeno que requiere seguimiento debido a que incide en problemáticas del mundo del trabajo tales como la intermitencia entre empleo/desempleo, diferenciación entre trabajadores permanentes/estables y temporales/externo y, por último, dada su intermitencia y/o bajos salarios afecta a su cotización en el sistema de pensiones, salud y desempleo al no generar los recursos suficientes.

A nivel general, para el año 2013, un 75,5% de los trabajadores posee contrato indefinido mientras que un 11,5% a plazo fijo y un 11,8% por obra o faena (Ruiz y Boccardo, 2013). Díaz (2017), por su parte, da cuenta de que el 11% de la masa asalariada trabaja bajo modalidad part-time, es un factor central el tamaño de la empresa en la utilización masiva o no de la flexibilidad de la jornada al entregar datos que muestran que la gran empresa y la mediana ocupan proporcionalmente este tipo de contrataciones: 44% y 31,7% respectivamente.

La inseguridad en el empleo, además de tener efectos económicos y sociales, impacta en la subjetividad y la percepción de las personas en la sociedad en la que viven los chilenos. El PNUD lo denominó como “malestar social”, que se cobija en los grupos más desposeídos en tanto existe desconfianza y temor en la posibilidad de integración social, cuestión vinculada al empleo y el trabajo en la medida en que es esta actividad, precisamente, la que cumple aquella función (Espinoza, 2005; Gálvez et al, 2011).

Ese malestar en Chile estalló el año 2019 por diversos factores, entre ellos principalmente, la precarización laboral, la pérdida de protecciones sociales y privatización de servicios sociales lo que ha producido una exigencia desmesurada en la gestión de la vida cotidiana de las personas y ello, a su vez, ha provocado altos niveles de agobio, sensaciones de injusticia y falta de reconocimiento (Stechner y Sisto, 2019).

Asimismo, la exigencia del mercado laboral tiene escasas retribuciones salariales y de seguridad, todas las cuales se ven reflejadas en las demandas de dignidad en el trabajo, en las pensiones y en la salud, entre otros, en dichas manifestaciones (Araujo, 2019). Así, las soluciones son de carácter puramente individual, abandonadas a su esfuerzo, en ausencia de sostenes institucionales lo que acentúa el agobio e irritación en puestos de trabajos carentes de seguridad social. En este marco, el estudio de la flexibilidad y seguridad social, adquiere mayor importancia, en tanto es un componente central en las demandas exigidas por el pueblo de Chile puesto que las ilusiones puramente individualistas sobre el aseguramiento se han erosionado (Sojo, 2017).

Los diagnósticos sobre la estructura del mercado laboral chileno dan cuenta que la realidad laboral de los trabajadores se caracteriza por su heterogeneidad y dispersión de situaciones en términos de las condiciones de trabajo y en el modo en que experimenta la flexibilidad laboral y sus respectivas consecuencias en la calidad de vida (Aravena, 2016; Díaz 2017; Echeverría y López, 2004; Henríquez y Riquelme, 2006). En general, el mercado laboral chileno, de

acuerdo a Sehnbruch et al (2020), es el más desarrollado de la región y, por lo tanto, presenta altos niveles de formalidad y condiciones laborales estándar. Sin embargo, en función de la literatura revisada, se considera que no existen muchos estudios que elaboren un modelo estadístico que permita observar empírica y simultáneamente, variables de flexibilidad numérica, seguridad social y género en el mercado laboral chileno (Díaz, 2017; Kalleberg, 2001,2003; Lopez-Roldán et al, 2017,2019; Salvia et al,2018).

1.4. Relevancia del estudio de la flexibilidad numérica y la seguridad social

Conforme a lo expuesto en los apartados anteriores, se puede colegir que resulta fundamental una investigación, desde una perspectiva sociológica y con mirada macro, que actualice la realidad del mercado laboral chileno, considerando que existen formas heterogéneas de inserción laboral, específicamente en lo que refiere a las formas que adoptan las relaciones laborales flexibles en relación con la seguridad social y otras variables relevantes (género, sector productivo, tamaño de la empresa y ocupación) (Aravena 2016; Díaz, 2017; López, 2005). En este sentido, el presente estudio se enfoca en observar y explorar empíricamente, por medio de la agrupación de datos, en la posible correspondencia entre la flexibilidad numérica, la seguridad social y el género en un primer momento. Asimismo, se hace hincapié en la relación entre flexibilidad y seguridad social, según ocupación, género y tamaño de la empresa, identificando puestos de trabajos más cercanos a la flexibilidad e inseguridad social. Así, se diferencia de estudios realizados que efectúan una tipología de precariedad realizado por Blanco y Julián (2020) y, a su vez, se distingue del estudio de Semenza et al (2021) sobre la segmentación del mercado laboral en base al género/división sexual del trabajo, donde se estiman brechas de género y se observa que los sectores económicos feminizados tienden a devaluarse con salarios a la baja. De igual forma, se diferencia del estudio de Becker (2021), quien estudia la segmentación laboral juvenil como perfil determinante en el eje calidad de empleo y establece que su situación es peor comparativamente con la población adulta.

Por ello, este fenómeno abre una pregunta fundamental para la sociedad chilena en cuanto destapa la posibilidad de dar cuenta de la situación de los trabajadores por medio de un mapa general y ver cómo existen diversas formas de estar en relaciones laborales flexibles, sin caer en juicios normativos a priori.

En segundo lugar, la investigación se respalda debido a que este reciente modelo de desarrollo capitalista, de tipo neoliberal, masifica, extiende y profundiza la inestabilidad del trabajo

mediante las estrategias flexibilizadoras y de inseguridad social, erigiéndose, así como una problemática a nivel de sociedad (Aguar, 2013). En tercer lugar, porque el cambio organizacional en las empresas de Chile constatado por Ramos (2016) contiene nuevos rasgos en la vida laboral como la incertidumbre e inestabilidad y, en consecuencia, genera un efecto negativo en los trabajadores por cuanto se incrementa los riesgos para estos, deteriorando su calidad de vida.

A partir de lo expuesto, la presente investigación tiene como pregunta orientadora: ¿Cómo se configura el mercado laboral chileno en términos de flexibilidad numérica y seguridad social, a partir del sector productivo, género y ocupación en el año 2019?

2.Objetivos de investigación

- Examinar cómo se configura el mercado laboral en términos de flexibilidad numérica y seguridad social, a partir del sector productivo, género y ocupación en 2019.

Esto se desagrega en los siguientes objetivos específicos:

- Caracterizar el mercado laboral chileno en términos de flexibilidad numérica, seguridad social, sectores productivos, tamaño de las unidades económicas, género y ocupación en 2019.
- Describir la asociación entre flexibilidad numérica, seguridad social y género en 2019.
- Describir las correspondencias entre flexibilidad numérica y seguridad social a partir del género, sector productivo, ocupación, tamaño de las unidades económicas y sector en 2019

Dada la naturaleza de la investigación, se espera que su contribución en términos empíricos sea proporcionar un mapa de correspondencias múltiples del mercado laboral chileno en función de las correspondencias encontradas entre flexibilidad numérica y seguridad social. Por medio de ello, entonces, se busca conocer cómo se configura la flexibilidad numérica en un contexto institucional laboral de carácter liberal y examinar si efectivamente la flexibilidad constituye

para algunos casos buena situación laboral o, por el contrario, una merma en sus condiciones laborales.

En segundo lugar, la investigación busca contribuir en el ámbito público en tanto el análisis de la estructura laboral en términos de una flexibilidad que conduce hacia la inseguridad social o no, permite conocer los sectores y capas de trabajadores que están expuestos a la incertidumbre e inestabilidad, teniendo como objeto ser un insumo que promueva el diálogo sociolaboral que colabore en la construcción de relaciones laborales que representen los intereses tanto de empleados como de empresarios (Aravena, 2016; Aguiar, 2013; Yañez 1999).

En tercer lugar, la presente investigación tiene como objetivo contribuir en términos teóricos a discutir sobre la posibilidad de existencia de trabajos en condiciones flexibles, pero bajo modalidades seguras socialmente. Es decir, pretende ver si efectivamente la flexibilidad numérica se asocia fuertemente a la inseguridad social, además de sopesar si aquellos atributos se vinculan a otras características del empleo y/o la persona. Esto debido a que, según la OIT (2002; 2012) y Weller (2019), las relaciones flexibles en países avanzados y no avanzados impactan en el empleo de manera tal que aquellas adquieren un carácter informal, es decir, sin protección social ni laboral en tanto no se rige de la normativa laboral. Empero, en Chile no necesariamente ocurre así ya que en la región es el país que menos incidencia y proporción tiene en la informalidad (Solar et al, 2019).

3. Discusión teórica

El trabajo asalariado en el siglo XXI sigue siendo la relación social básica y ejerce un rol central en la vida humana en la medida que posee un contenido económico, social y valórico, además de su alta ocurrencia a nivel mundial pues el 52 % de los trabajadores son remunerados y asalariados (Cepal, 2015; Gálvez, 2001; Kalleberg, 2009; OIT, 2019; Weller, 2011). Es a partir de este que las sociedades pueden alcanzar un desarrollo y progreso material significativo, a la vez que, en términos individuales, es el medio por el cual la mayoría de la población obtiene ingresos económicos y ganancias, permitiendo su subsistencia y la mejora -o no- de sus condiciones materiales objetivas de vida. En consecuencia, el trabajo remunerado es el motor del bienestar material, seguridad económica y del desarrollo humano, pese a que, según la OIT (2019), este aún no favorece a la gran mayoría de los trabajadores en tanto estar empleado no

garantiza condiciones de vida digna. En concreto, el 80% de los ingresos totales de los hogares latinoamericanos proviene del trabajo asalariado y, por lo tanto, es el principal motor de acceso al bienestar y a la protección social (Cepal, 2015).

Asimismo, el trabajo en tanto actividad humana vital- que se le dedica gran parte del tiempo de la vida- integra a los seres humanos en espacios de interacción social, por medio del cual se consigue reconocimiento personal y sentido de utilidad social (Galv3ez et al, 2011; Stechner y Sisto, 2019; Weller, 2011). En este sentido, pese a las narrativas del fin de la centralidad del trabajo, este y la posici3n ocupacional constituye la forma primaria/principal de diferenciaci3n social (Ruiz y Boccoardo, 2014), a la vez que es el eje de integraci3n social, econ3mica y mecanismo de construcci3n de autonom3a, identidad y ampliaci3n de ciudadan3a (Cepal, 2015). As3, a trav3s del trabajo remunerado se ubica a los sujetos en el sistema de estratificaci3n. Adem3s, el trabajo asalariado da luces sobre el orden social concreto puesto que muestra los cambios experimentados y los tipos de problemas que configuran un tema para las personas (Kalleberg, 2009).

En virtud de lo anterior, se centrar3 en el trabajo asalariado por cuanto 3ste remite a dos aspectos claves complementarios que afectan a la mayor3a de los trabajadores: dependencia econ3mica y dependencia jur3dica. La primera noci3n da cuenta que el 3nico medio de ingreso del trabajador es su fuerza de trabajo -lo que constituye un elemento coactivo para el trabajador y posici3n de debilidad frente al empleador- que se cristaliza mediante la figura de un contrato donde se intercambia dinero por fuerza de trabajo, poni3ndola a disposici3n del empleador (Boltanski y Chiapelo, 2003; Palomino, 2000). Por consiguiente, el trabajador renuncia al derecho de propiedad del fruto de su trabajo (Galvez, 2001).

Por su parte, la segunda conceptualizaci3n refiere a una dimensi3n organizativa en la realizaci3n del trabajo, en donde el trabajador est3 en una posici3n de subordinaci3n y bajo la direcci3n del patr3n (Palomino, 2000). Sobre este v3nculo jur3dico -el contrato y normas- es que se sit3a la flexibilizaci3n laboral, la cual erosiona las garant3as y protecciones elaboradas por el c3digo del trabajo, donde se ven comprometidas la regulaci3n sobre la duraci3n del contrato, la extensi3n de la jornada y la articulaci3n del empleo con servicios de salud y seguros previsionales (Palomino, 2000). Por lo tanto, la investigaci3n se centra en el trabajo asalariado, particularmente en la flexibilidad num3rica de las relaciones laborales y la seguridad social.

A continuación, se presentará una discusión teórica/conceptual respecto a los elementos claves que configuran la presente investigación. En primer lugar, se abordará en profundidad las modalidades de flexibilidad numérica haciendo hincapié en sus cualidades, características y consecuencias. En segundo lugar, se planteará la discusión sobre la seguridad social, cuestión fundamental en la sociedad moderna en tanto promesa y en la construcción positiva de los individuos, además de su potencial integrador de los sujetos a la sociedad y a su país. De igual manera, se asociará el tópico de la seguridad social a la discusión y teorización de la informalidad.

En tercer lugar, se desarrollarán las perspectivas de segmentación laboral que son útiles a la investigación en tanto clave/ guía interpretativa que otorgan sentido a los datos obtenidos. En cuarto lugar, se discutirá acerca del vínculo entre género y flexibilidad numérica a partir de la noción de que este fue el mecanismo por el cual aumentó la tasa de participación laboral femenina, además de predominar a su base como inclusión en el mercado laboral estereotipos de género.

3.1. El ascenso de la flexibilidad numérica en la gestión empresarial: sus implicancias en el empleo.

La flexibilidad productiva y laboral como estrategia empresarial posee una serie de modos en los que se expresa en las relaciones laborales desde su introducción en los años 80 alrededor del globo. Su principal propósito es mejorar la eficiencia económica, competitividad y la capacidad de adaptación al contexto y a la variabilidad inherente a los mercados globalizados y competitivos (Arancibia, 2011; Sennet, 2000; Yañez, 1999). Dicho de otro modo, la especialización flexible asume la disposición a que el entorno y el exterior determine las estructuras internas de las instituciones. Conforme a ello, la flexibilidad laboral en tanto organización social del trabajo permite una mayor acción empresarial por cuanto le proporciona mayor libertad para la gestión de los recursos humanos y de esa manera, entonces, reproducir el capital y aumentar tasa de ganancias (Sandoval y Lugo, 2015). En virtud de ello, la flexibilidad laboral, de acuerdo a De la Garza (2000) esconde un proyecto político de reducción de poder de los trabajadores y sus organizaciones frente a los empleadores.

En un principio, a partir de la literatura de la gestión empresarial y la experiencia, el comportamiento flexible se abre paso del sistema de producción fordista -estructura jerárquica, rígida y rutinización del trabajo- con la finalidad de buscar la libertad y capacidad de auto

moldear la vida (Sennet, 2000). Sin embargo, para su efectiva instalación, tal como señalan Boltanski y Chiapelo (2003), debe anclarse en lo real mediante creencias compartidas y acciones comprometidas, de acuerdo a motivaciones morales de carácter individual y general que otorguen sentido y razones al trabajo en la empresa. Para lograr aquello, entonces, desde la crítica a lo inhumano de la burocracia emerge la preocupación y promoción de la autonomía, creatividad, la adaptabilidad, el trabajo en equipo en empresas red, de modo que se releva la importancia de la flexibilidad (Boltanski y Chiapelo, 2003; Sennet, 2000).

Pese a lo anterior, la flexibilidad genera nuevos dispositivos de control y poder sobre las personas y el factor trabajo, puesto que se debilita los vínculos fuertes y comprometidos al interior de una organización, es decir, los aspectos duraderos y de largo plazo. Así, se rompe la noción clásica del camino de la carrera duradera producto del aumento del cambio, los riesgos y la incertidumbre que produce la flexibilidad. Por ello, aumenta los niveles de ansiedad ya que se desconoce lo que reportará la incertidumbre. En este sentido, la flexibilidad fomenta el desapego, el “evitar enredarse”, el moverse continuamente, pues el mantenerse fijo en un lugar es sinónimo de inacción (Boltanski y Chiapelo, 2003; Sennet, 2000).

De esta manera, este sistema de creencias culturalmente compartidas requiere que los trabajadores e individuos acepten la fragmentación, el riesgo en tanto rejuvenece y ofrece oportunidades y, a su vez, introduce motivaciones intrínsecas que provocan autocontrol de los propios trabajadores. En consecuencia, la flexibilidad modifica el sentido del trabajo y adquiere un valor moral toda vez que es un modo mediante el cual se acepta el cambio y la adaptación a nuevas circunstancias, aunque, trae consigo una desorientación generalizada en las pautas de acción planificadas y un estado continuo de vulnerabilidad (Sennet, 2000).

A causa de lo anterior, es plausible considerar que se ha construido una hegemonía discursiva del orden “neomanagerial” que sustenta las prácticas y experiencias flexibles como estimulantes y naturalizadas, bajo un modelo de poder ilegible. Este nuevo ordenamiento está orientado a la satisfacción del cliente, invitando a la superación, iniciativa y confianza de cada trabajador (Boltanski y Chiapelo, 2003; Sennet, 2000).

La flexibilidad si bien puede poseer elementos tales como la inestabilidad, incertidumbre, vulnerabilidad, se constituye como un valor en la medida en que se considera como una forma de inserción laboral libre y a merced de la voluntad del trabajador proveyendo una mayor autonomía y soberanía individual (Yañez, 1999). Por estas vías es que se legitima y otorga

razones para el nuevo sentido del trabajo en la empresa en tanto la consigna de la creatividad, riesgo e incertidumbre que proporciona la flexibilidad se universaliza (Boltanski y Chiapelo, 2003).

En términos operacionales la flexibilidad se ha transformado en un concepto polisémico e incluso bastante ambiguo. Pese a ello, pueden establecerse, de forma general, dos dimensiones que componen la flexibilidad laboral. En términos teóricos, la flexibilidad puede dividirse en dos casilleros: Flexibilidad funcional y flexibilidad numérica (Atkinson, 1984; Arancibia, 2011; Yañez, 1999; Kalleberg, 2003).

La flexibilidad de tipo numérica pretende, en términos generales, ajustar la cantidad de trabajadores ante la dinámica de la demanda por medio de trabajadores no regulares ni tiempo completo o subcontratación. Dicho de otra manera, la flexibilidad numérica modifica el número de trabajadores flexibilizando la entrada o salida de estos (Aguiar, 2013; Atkinson, 1984; Galvez, 2001; Kalleberg, 2003).

En específico, la jornada laboral parcial constituye un instrumento mediante el cual se fomenta el empleo entre quienes no disponen de condiciones para prestar sus servicios a tiempo completo de modo tal que puede conjugar los intereses productivos de las empresas como los intereses particulares de las personas trabajadoras. Así, se logra abandonar los modelos estandarizados/rígidos de la ordenación del tiempo de trabajo y eventualmente atender a las necesidades de los propios actores del mercado laboral (Caamaño Rojo, 2015)

En términos jurídicos según Caamaño Rojo (2015) los elementos que definen la jornada parcial incluye la celebración de un contrato de trabajo que le confiere al trabajador derechos mínimos irrenunciables tanto en el ámbito colectivo e individual consignadas en el derecho del trabajo y un número de horas inferior al límite legal como establece la ley chilena (bajo 30 horas semanales).

Si bien la normativa del código laboral estipula que los trabajadores a tiempo parcial gozan de los mismos derechos² –aunque bajo el principio de proporcionalidad- que los trabajadores de tiempo completo, en la práctica, según Ermida (Citado en Díaz, 2017), el modelo de

² De acuerdo al artículo 40 bis B del Código del trabajo, personas en jornadas parciales gozan de los mismos derechos aunque con diferencias en materia de remuneraciones y gratificación donde opera el principio de proporcionalidad para su cálculo. Para ver en más detalles, visitar el siguiente link: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf

flexibilidad y protección laboral entran en tensión por cuanto se elimina o adapta la protección laboral clásica en pos de aumentar la inversión y competitividad de la empresa. Por ello, Maruani (Citado en Díaz, 2017) concluye que la catalogación de la jornada laboral como parcial incide en áreas como la condición de trabajo y la protección social.

Esencialmente, esto implica un conjunto de diferencias en materia de remuneraciones, cotizaciones previsionales, capacitaciones, ascensos, etc., de acuerdo a la extensión del tiempo en el que los trabajadores prestan sus servicios (Díaz, 2017). En consonancia con ello, Fagan et al (2014), sostiene que cuando el trabajo a tiempo parcial es marginalizado como forma secundaria de empleo, ocurren penalizaciones en el ámbito de las remuneraciones, protección social y oportunidades de ascenso.

Dicha situación trae consigo la eliminación o disminución de la protección laboral clásica, en particular el ejercicio de derechos colectivos como la sindicalización y el poco resguardo del respeto de jornadas de trabajo, de manera tal que esta modalidad socava buenas condiciones de trabajo, protección social, buena remuneración y genera una mayor tasa de salida/rotación en el empleo y de incertidumbre (Ramos, 2016). Complementariamente, la reducción de remuneraciones que supone trabajar de forma parcial, también impacta en la capacidad de ahorro y contribución en los sistemas de protección social -en caso de cotizar-, por lo que se constituye como un desafío a las instituciones de proporcionar seguridad social (Caamaño Rojo, 2015). En otras palabras, cuando estos trabajadores gozan de estabilidad en el empleo y están cubiertos en materia de seguridad social, dada su capacidad contributiva, muchas veces las prestaciones que reciben depende de los planes de asistencia social (Salladarré et al, 2014)

Según diversos autores la jornada parcial responde a una iniciativa empresarial -impuesta- más que a una petición de los asalariados (Díaz, 2017). En este sentido, las investigaciones sobre la temática, destacan que es fundamental distinguir -dadas las situaciones heterogéneas- en este tipo de variantes de flexibilidad, entre la inserción voluntaria o inserción involuntaria/endeble/precaria (Boltanski y Chiapello, 2003; Díaz, 2017; Fagan et al 2014; Salladarré et al, 2014).

En cuanto a la primera, el carácter voluntario está definido principalmente por la elección del trabajador y, en general, posee una inserción robusta desde el punto de vista de las condiciones de trabajo (Díaz, 2017). Esta modalidad, según Díaz (2017) y Kalleberg (2001, 2003) resulta beneficiosa para trabajadores altamente calificados y demandados. No obstante, los motivos

para optar la jornada parcial voluntaria, de acuerdo al estudio de Denia Cuesta et al (2010), tiene una diferenciación de género importante por cuanto los hombres tienden a preferirla para compatibilizar la formación mientras que las mujeres por responsabilidades familiares.

Acerca de la idea de preferencia/elección de las personas trabajadoras en la jornada voluntaria Salladarré et al (2014) mencionan que esta no indica necesariamente preferencia sino que, más bien, podría deberse a ausencia de oportunidades alternativas donde los trabajadores necesiten combinar ingresos con actividades familiares.

Por su parte, la inserción involuntaria se caracteriza por emplear a personas trabajadoras a tiempo parcial, pese a que desean o tienen disposición a trabajar a tiempo completo, pero no lo consiguen. Dicho fenómeno se llama, de acuerdo a Bollé, subempleo visible (Citado en Díaz, 2017) o según la OIT (2019) subutilización de la mano de obra por concepto de insuficiencia de tiempo de trabajo. Este tipo de empleo supone una asignación ineficiente del capital humano y una pérdida de bienestar para aquellas personas ya que están obligadas a trabajar menos horas de las que desean. Asimismo, según el estudio (Denia Cuesta et al, 2010), el empleo parcial involuntario posee un factor altamente explicativo: la segregación ocupacional (concentrado en ocupaciones elementales y en actividad de servicios).

La subutilización de la mano de obra, de acuerdo a la investigación de Rodríguez-Puello et al, (2021), determina el nivel de bienestar subjetivo de las personas debido a que la necesidad insatisfecha de trabajar más horas constituye una fuente de estrés para el trabajador, esto es, tiene un efecto nocivo para la salud. No obstante, tal situación es posible de revertir en caso de que el desajuste de horas trabajadas y horas deseadas se resuelva mediante el ofrecimiento de jornadas laborales a tiempo completo.

Dicha posición laboral puede devenir en lo que Díaz (2017) denomina precariedad laboral en tanto situación de deterioro del trabajo asalariado formal que se aleja de las características del empleo estándar, es decir, adquiere rasgos poco seguros, poco estables y pocos protegidos (Blanco y Julián, 2020; De la Garza, 2009). En cambio, el empleo típico posee atributos tales como contrato indefinido, a tiempo completo, con un solo e identificable empleador, en un establecimiento claro y amparado por la legislación y la seguridad social (De la Garza, 2009).

Uno de los objetivos de la flexibilidad numérica es proporcionar al actor empresarial a través de disposiciones legales la posibilidad de variar la cantidad de trabajadores de forma ágil y sin gastos excesivos asociados (Arancibia, 2011). Una de las expresiones de la flexibilidad

numérica, cuyas formas son extensamente ocupadas, guarda relación con la duración de los contratos por medio de emplear a trabajadores no regulares de corta duración³ (Echeverría y López, 2004; Kalleberg, 2003). Entre las implicancias de la incorporación de este tipo de contrato está que las empresas suelen no destinar recursos a la formación y capacitación de sus trabajadores por la alta rotación que supone estos contratos, disminuyendo su productividad a largo plazo (Ibarra Cisneros et al, 2010). Una consecuencia de la proliferación de estos contratos es que los trabajadores en esta situación se ven imposibilitados de controlar el futuro contractual a partir de su propio rendimiento. Asimismo, estos contratos contribuyen a incrementar la heterogeneidad y fragilidad de situaciones dentro del mercado laboral configurándose, según Kalleberg (2009), la precariedad.

De este modo, en vez de celebrar contratos laborales con duración indefinida tal como se efectuaba en el paradigma productivo fordista, ahora se acude y reconoce una amplia variedad de tipos de contratos de carácter definido tales como los contratos de duración a plazo fijo, por faena u obra, temporal, transitorio etc. La empresa, con este recurso, puede utilizar mano de obra por tiempo limitado sin asumir costos asociados al término de contrato e incluso incumplir normas y obligaciones laborales, a la vez que facilita la entrada y salida de trabajadores (López, 2005).

Así las trayectorias laborales se transforman en recorridos móviles, inestables, que caen sistemáticamente en desempleo, obstaculizando la construcción de trayectorias ascendentes; y, además, cuando se encuentran en una relación contractual, generalmente, es desprotegida pues carecen de seguridad y protección social (Díaz, 2017; López-Roldán et al 2017; Weller, 2011; Wickramasinghe et al, 2019) Incluso, según Wickramasinghe et al (2019) aquellos trabajadores temporales poseen peores resultados y actitudes laborales en términos de satisfacción y desempeño . En este sentido tal como constata Boccardo et al (2019) estas nuevas formas de organizar el trabajo limitan la estabilidad del vínculo, proliferando grandes cuotas de incertidumbre en cuanto a la posibilidad de asegurar institucionalmente el bienestar de los trabajadores.

Con ello, se generan lagunas laborales o períodos de carencia/desempleo que, además, implican inestabilidad de ingreso, déficit de protección social de dichos trabajadores en sus jubilaciones

³ Cabe señalar que este tipo de trabajadores en el ámbito legal, según Sehnbruch et al (2020), se rige por el estatuto jurídico y en consecuencia le brinda acceso a una serie de protecciones laborales entre las que se encuentran elementos relativos a la seguridad social tales como derecho a vacaciones pagadas, pago por días de enfermedad, etc.

contributivas, seguros de desempleo, etc. (Díaz, 2017; Weller, 2011). Esto provoca que los trabajadores que transitan de la seguridad e inseguridad, en sus trayectorias laborales, pierdan su confianza y perciban como inútil los sistemas de protección social (Boccardo et al, 2019). En relación a este último tópico, el estudio de Auer et al (2005) problematiza la inclusión de una total libertad en la contratación y el despido, considerando que, precisamente, existe una correlación positiva -aunque con márgenes decrecientes- entre la permanencia en el puesto de trabajo (bajo la modalidad estándar y segura) con la productividad.

Esta forma de flexibilidad numérica, que remite a la duración del contrato, entonces, introduce tres variantes de trabajadores asalariados cuya característica definitoria radica en su inestabilidad (Boccardo et al, 2019; OIT, 2016). En primer lugar, el empleo estacional, dependiente del ciclo productivo -por faena o temporada-; en segundo lugar, el empleo de duración limitada no estacional -plazo fijo a un año o menos, con opción renovable- cuyo riesgo se vincula a la posibilidad de no continuar el trabajo y; en tercer lugar con duración limitada al corto plazo con el cumplimiento de tareas eventuales, pedidos y/o reemplazo, donde el proceso puede adoptar un carácter continuo pero el contrato en particular no (Ruiz y Boccardo, Citado en Boccardo et al, 2019). En términos operacionales, el primero y tercero constituirán una misma categoría pues ambas conforman una relación laboral de corto plazo, es decir, temporal y no renovable.

Una subdimensión de la flexibilidad numérica/productiva es la subcontratación, que busca, esencialmente, externalizar ciertas actividades de las organizaciones a través de agencias de trabajo temporal, subcontratación, suministro de personal, intermediarios etc. (Echeverría y López 2004; Henríquez y Riquelme, 2006; Kalleberg 2003; Montero, 1996). Es decir, una actividad que antaño se realizaba por trabajadores contratados por la empresa se realiza por terceros configurando la triangulación laboral (Hernández, 2016). Así, se pasa de la celebración de contratos laborales a contratos comerciales y la consecuencia organizacional de desintegración vertical (Arancibia, 2011; Henriquez y Riquelme, 2006; Montero, 1996).

Arancibia (2011) conceptualiza este fenómeno como flexibilidad del contrato comercial/subcontratación en donde una empresa (mandante o contratante) contrata a otra (empresa contratista), comprometiendo a esta última a suministrar trabajadores que desempeñen determinadas funciones al interior de la empresa contratante pero bajo la responsabilidad de la empresa contratista. Concretamente, la relación que se establece es un triángulo por cuanto existe una empresa contratante- empresa contratada-trabajador, lo que ayuda a las empresas a

bajar los gastos pues no se exige costos de formación y otros (Ibarra, 2010). Es decir, es un mecanismo de incorporación de trabajo en las empresas a través de la mediación de otras. En esta relación, el trabajador se expone a una doble sujeción, a la empresa donde se realizan las tareas y se subordina a las reglamentaciones de esta y a la empresa que lo contrata de forma directa y con la cual tiene una dependencia contractual (Palomino, 2000).

De acuerdo a De la Garza (2012) la subcontratación o las redes constituyen la nueva forma mediante la cual se asegura la acumulación del capital a escala global. Por esta razón, resulta trascendental poner el foco en tanto unidad de análisis a las redes y en particular a las redes de subcontratación. De tal suerte, las empresas han adoptado la estrategia de subcontratar actividades que forman parte principal de las empresas, no limitándose a efectuar esa modalidad de relación laboral solamente a servicios conexos de alto valor y/o bajo valor (vigilancia, seguridad, etc).

Dentro de la discusión sobre la subcontratación existen diversas posturas y formas de llamarlo a partir de algunas diferencias en términos de las características que adopta la relación triangular. La OIT al respecto ha definido, genéricamente, al subcontratante como quien establece las condiciones de trabajo y actividades a realizar por los trabajadores, además de supervisar a la mano de obra y proporcionar las maquinarias y herramientas junto a la aplicación de sanciones. Sin embargo, esa forma de subcontratación se distingue de aquella unidad económica que solamente suministra trabajadores para que estén a cargo y al mando de la empresa que subcontrata (outsourcing) (De la Garza, 2012).

Desde el punto de vista de los trabajadores, “la subcontratación implica la degradación de sus condiciones de trabajo (salario, seguridad en el empleo, cargas de trabajo) y de sus derechos laborales colectivos (seguridad social, sindicalización, huelga, contratación colectiva)” (De la Garza, 2012, p.27). En efecto, en una investigación realizada por Zavala y Vidal (2019) sobre subcontratación en una universidad estatal de Chile, muestra que el fenómeno se concentra en servicios auxiliares o no centrales dentro de la universidad tal como aseo y seguridad, cuya consecuencia, en lo que respecta a los trabajadores, es ocupar una posición de desventaja en el mercado de trabajo. Estos tendían a ser, en cuanto a atributos personales, mujeres, con altas edades y bajo nivel educacional, con bajas remuneraciones, inseguridad social y baja seguridad laboral, exponiéndose así a riesgos para la salud tanto físicos como de índole psicosociales.

Así, al interior de las organizaciones se divide a los trabajadores en “centrales” y “periféricos”, donde los primeros poseen condiciones laborales favorables y estándar. Mientras tanto, los segundos se caracterizan por tener arreglos no estándar, con bajos niveles de seguridad laboral, esto es, carecer de seguros y previsión, poca capacidad de promoción, etc. De esta forma, esta capa de trabajadores, según el modelo centro-periferia permitiría a las organizaciones internalizar sus actividades fundamentales como empresa mediante buenas condiciones a sus trabajadores a costa de los trabajadores periféricos (Kalleberg, 2001). Ahora bien, esta situación produce conflictos en las organizaciones entre estas dos capas de trabajadores lo que traduce en la no cooperación o la disminución de la lealtad hacia la organización (Kalleberg, 2003).

Si bien la flexibilidad laboral e inseguridad social no solamente afecta a capa de trabajadores que se encuentran en puestos de trabajo mal remunerados y con baja cualificación, la forma beneficiosa o no de flexibilidad que adquiere la relación laboral se asocia al grado de control que el trabajador tiene sobre su trabajo de acuerdo a la portabilidad de sus habilidades y recursos, generando una dualidad social en el mercado laboral aún más diferenciado, entre trabajadores aventajados y desaventajados (Kalleberg, 2003).

En definitiva, la noción clave en el mundo del trabajo actual pasa a ser la flexibilidad, el asumir riesgos, desafíos inciertos, falta de apego duradero, en vez del término estabilidad que era propio de las relaciones laborales fordistas (Sennet, 2000; Boltanski y Chiapello, 2003). En particular, este fenómeno remite principalmente a la flexibilidad numérica en tanto posibilidad que otorga a las empresas de ajustar la dotación y número de trabajadores y horas trabajadas por tres vías diferentes que se expusieron anteriormente (Galvez, 2001; Kalleberg, 2003). Por consiguiente, uno de los cambios sociales en el mundo del trabajo que resultan insoslayables es que las relaciones laborales adopten un carácter flexible cuya posibilidad latente es caer en la precariedad (Standing, 2012).

3.2. El regreso de la inseguridad social: un problema moderno con un estrecho vínculo con la informalidad.

Entre las grandes problemáticas que aquejan a las sociedades contemporáneas latinoamericanas se encuentra la sensación generalizada de la inseguridad social que trae aparejada la reestructuración neoliberal y, en particular las nuevas formas de relaciones laborales que implica la flexibilidad (OIT, 2016; Reinprecht, 2011). En este sentido, la inseguridad social

refleja las situaciones laborales inestables a las que se somete a los trabajadores en la medida en que dichos vínculos están solo parcialmente cubiertos en materia de derechos sociales (Reinprecht, 2011).

Así, la discusión teórica sobre la seguridad social se inserta, a la vez, en una de las promesas de la modernidad y en la garantía de, efectivamente, constituirse como individuo social en la sociedad (Castel, 2010; Sojo, 2017). Por ello, adopta un papel relevante la solvencia del sistema de protección social de un país toda vez que, según Sen (Citado en Sojo, 2017), desigualdades en estos aspectos implican y afectan las libertades y oportunidades de las personas en tanto limita la capacidad de realizar aquellos proyectos de vida que ellos valoran.

En esa línea, las sociedades modernas y tardomodernas tienen como una de sus principales preocupaciones la protección del individuo ante los principales riesgos que puedan devenir en la degradación de los sujetos, de modo que se garantice su independencia social y autonomía (Castel, 2004, 2010). En América Latina esta promesa se tradujo en la universalidad del derecho a la seguridad social consignado en la declaración de Derechos Humanos en la que se señala que todo ser humano como miembro de una sociedad tiene derecho a la seguridad mediante el esfuerzo nacional y cooperación internacional a la satisfacción de elementos económicos y sociales, indispensables a su dignidad y al desarrollo libre de la personalidad (Bertranou, 2017). Por ello, la seguridad social de acuerdo a la OIT (2002) hay que concebirla como una inversión-y no una carga económica-, un factor de cohesión social y un valor nacional toda vez que permite una mejora de la salud de la población y de la situación de las familias en general.

En términos factuales, la protección social se concibe como basamentos de recursos y derechos que se le proporciona al individuo de manera tal que se le habilita como miembro de la sociedad por derecho propio, asegurando un nivel básico de bienestar a los individuos que permita su desarrollo (Castel, 2010; Cecchini et al, 2014). Así, se reconoce el valor que brindan las protecciones sociales en la vida de las personas y el desarrollo de las sociedades en tanto contribuyen en el bienestar individual y social (Sojo, 2017).

En cambio, la inseguridad social opera como principio de desmoralización, disociación social puesto que implica la incapacidad de dominar el presente y anticipar positivamente el futuro. Especialmente para los sujetos desposeídos/asalariados y clases populares esta situación se experimenta como un combate de supervivencia librado día a día por cuanto es un resultado

permanentemente incierto (Castel, 2004, 2010). Tal estado de sujetos propietarios/no propietarios deviene en un clivaje sujeto de derecho/ sujeto no de derecho en tanto se mantiene intacta la condición social de la mayoría de la población (Castel, 2004).

De este modo, una de sus promesas como proyecto remiten a la transformación de los peligros -en tanto acontecimientos violentos, impredecibles e incontrolables- en riesgos, entendidos como fenómenos controlables y delimitables, mediante la ejecución de estrategias de prevención como la conformación de sistemas y servicios sociales y públicos (Reinpreth, 2011; Sojo 2017).

En tal sentido, la seguridad social se entiende como protecciones contra los principales riesgos que enfrenta un individuo tales como la enfermedad, el accidente, la vejez empobrecida, el desempleo, entre otras, de modo que se asegure un prerequisite básico de la individualidad que es la capacidad de agencia (Bertranou, 2017; Castel, 2004; OIT, 2002; Sojo 2017). No obstante, esta definición es restrictiva según la OIT (2002), porque no incluye determinados servicios sociales tal como la guardería y la ayuda en el hogar. Por esa razón, es fundamental incorporar esa dimensión ya que proporciona, a hombres y mujeres, condiciones de libertad y equidad para acceder al empleo contribuyendo a un reparto equitativo de las responsabilidades en el hogar y en el trabajo, evitando así el reforzamiento de estereotipos de género y desigualdades materiales de acceso a un puesto de trabajo (OIT, 2002).

En general, el sistema de protección social en Chile -de salud, desempleo y pensiones- posee dos componentes con los cuales se financia y determina el nivel de suficiencia: 1- la contribución vía cotizaciones del trabajo de la persona y empleador, conocido como seguridad social (Cechinni, et al 2014). 2- El pilar no contributivo vía impuestos permanentes que provee el Estado para quienes no alcanzan un mínimo social, es decir, se adopta una acción estatal focalizada de carácter asistencial; en el caso de Chile en las pensiones se hace a través del Pilar Solidario (Bertranou, 2017; Sojo 2017). Según Sojo (2017), dada la debilidad del mercado de trabajo en generar empleos de calidad y en cobertura contributiva, resulta apremiante la creación de un mecanismo paralelo para proteger a la mayoría de la población frente a riesgos de fluctuación de ingresos, empleo y desempleo, y al mismo tiempo, enfrente la estratificación de los sistemas, a través de la solidaridad integral que combine el pilar contributivo y no contributivo.

Asimismo, frente al ascenso del desempleo e inestabilidad generado en los mercados laborales se han tenido que construir instrumentos colectivos que asistan a trabajadores en esa situación para frenar la pérdida de ingresos, permitiendo que estos dispongan de mayor tiempo en buscar empleo. Por medio de este instrumento se busca una mayor igualdad dado que son los hogares más pobres los que sufren la volatilidad del mercado laboral, situación que puede devenir en catastrófica para un hogar (Velásquez, 2016). Empero, dicha situación se ve afectada cuando en los sistemas de seguro de desempleo hay una estrecha relación entre beneficios y cotizaciones pues la gente que tiene una inserción laboral precaria aporta de forma intermitente y con baja cantidad de dinero (Isgut y Weller, 2016).

Pese a eso, el seguro de desempleo busca proteger a los actores estructuralmente más débiles - evitando caer en la pauperización de la vida dada la alta probabilidad de transitar hacia la pobreza- y a fortalecer la eficiencia del mercado laboral al facilitar la interacción entre oferta y demanda de calificaciones. En general, la financiación se consigue mediante la contribución de empleador, trabajador y a veces el Estado; en América Latina solamente un 38% de los trabajadores está cubierto mientras que en Europa aproximadamente un 80% (Isgut y Weller, 2016). En Chile, parte de las cotizaciones van a una cuenta de ahorro individual de cesantía y cubren casi exclusivamente a trabajadores dependientes del sector privado formal con contrato indefinido. Esta cuenta individual se combina con el Fondo de Cesantía Solidario para asegurar beneficios ante despidos injustificados, aunque, sujeto al cumplimiento de ciertos requisitos tales como la razón de despido, la contribución previa al fondo, entre otros, para acceder (Velásquez, 2016).

Para efectos de la investigación y sus pretensiones nos centraremos en el primer componente, el de las cotizaciones dado que la seguridad social está asociado a las relaciones laborales formales y la calidad del contrato y, por consiguiente, se deduce del trabajo asalariado. Así, quienes no contribuyan o lo hagan esporádicamente -fenómeno conocido como lagunas previsionales- quedan excluidos parcialmente de la seguridad social al menos en este pilar, cuya consecuencia es la precariedad en la vida familiar e incertidumbre(OIT, 2002; Solar et al, 2019).

Históricamente, el Estado social de bienestar en la sociedad salarial -en tanto colectivo- que se construyó en Europa buscó, precisamente, proteger al individuo mediante regulaciones colectivas y así garantizar su independencia social ante eventuales inseguridades; en otras palabras, se elaboró un seguro social obligatorio celebrado entre individuos aversos al riesgo

lo que constituye el polo opuesto de la individualización del riesgo con aseguramiento privado orientado al lucro (Castel 2004, 2010; Sojo, 2017). De acuerdo a Castel (2004), esta sociedad - la salarial- suponía una desmercantilización de la sociedad por medio de políticas sociales estatales que amparaban a la fuerza de trabajo de las inseguridades que provocaba el mercado.

A nivel global, desde hace décadas se vivencia la individualización de las protecciones, esto es, el individuo pasa a ser responsable de protegerse a sí mismo asumiendo los riesgos y movilizándolo sus recursos. En esta dirección apunta la capitalización individual de la previsión social y la contratación de seguros privados de salud, entre otros. Esta manera de afrontar las protecciones tiene a la base valores y principios de índole individualista y la idea de que todos compiten contra todos (Castel, 2010).

De esta forma, la protección social se acerca al principio y lógica de mercado: prestación y contraprestación mediante pólizas de seguro que puede resultar inasequibles a muchos individuos (sobre todo los de alto riesgo en salud) lo que conlleva exclusión (Sojo, 2017). Ahora bien, debido a que se vive en la sociedad de los individuos, justamente, se requiere mayores protecciones para existir positivamente (Castel, 2010). A través de dichas protecciones es que hacemos sociedad, puesto que constituye la condición sin la cual no puede erigirse tal.

En este sentido, las reformas flexibilizadoras que se efectuaron en América Latina incrementó la no protección social en la población asalariada. Asimismo, la flexibilización laboral no es funcional al sistema de protección social por cuanto este se concibió bajo la idea del empleo para toda la vida, generando así mayor precariedad (OIT, 2016). A pesar de que el fenómeno de la informalidad es masivo en la región, cabe decir que Chile ha reducido de forma constante los niveles de informalidad, cuyos números entre 2017 y 2019 oscila desde el 27 al 30 % aproximadamente; lo que constituye una cifra baja en términos comparativos (Livert et al, 2022). Sin embargo, la informalidad sigue afectando a una capa no menor de trabajadores, específicamente, en mayor proporción a mujeres y sectores productivos como el rural (agricultura, pesca, etc) según consigna Livert et al (2022) lo que demuestra la importancia en ahondar en sus dinámicas. En consecuencia, los trabajadores asumen una carga financiera directa cada vez mayor para atender a las necesidades sociales lo que impacta negativamente en la calidad de vida (Casanova et al, 2016; OIT, 2002).

Ahora bien, dentro de la discusión sobre el fenómeno de la informalidad existen varias conceptualizaciones que conviene aclarar. Ante la pregunta de la incapacidad de alcanzar el desarrollo en los países de América Latina, diversas perspectivas emplean el concepto de informalidad como esclarecedor de tal fracaso en tanto conforma una unidad orgánica con la formalidad, puesto que el sector moderno es incapaz de absorber la mano de obra (Tokman, Citado en Solar et al 2019).

Por un lado, se ha comprendido el sector informal como unidades productivas con baja producción, acumulación, calificación, organización del trabajo, intensiva en mano de obra y poca utilización de tecnología en los procesos de producción (De la Garza, 2011; Espejo, 2022; Solar et al, 2019). Por consiguiente, su unidad de análisis es la empresa y el modo de producción (Solar et al 2019; Weller 2019). De igual forma, estas unidades están orientadas a la supervivencia y suelen operar fuera de la institucionalidad al no estar registradas en las entidades públicas. Es decir, tienen fines lícitos pero ocupan medios ilícitos, al estar al margen de la ley y no utilizan de forma eficaz los recursos obstaculizando la mejora de la productividad (OIT, 2002). Por esta razón, dada su semi legalidad y flexibilidad en la condición de contratación pueden contratar a costos módicos (OIT, 2002).

Por otro lado, se encuentra el empleo informal, cuyo foco de análisis son el puesto de trabajo (las personas) y está estrechamente ligado a no tener acceso a la seguridad y protección social vinculados a la relación de empleo (Espejo, 2022; Solar et al, 2019). En ella se puede considerar variables tanto respecto a las cotizaciones como a vacaciones pagadas, ausencia por enfermedad, seguros laborales, etc. Este fenómeno en un contexto de salarios flexibles, tiene una mayor ocurrencia debido a que muchas veces los trabajadores no valoran aquellos beneficios asociados a la seguridad social, sino más bien el salario que dejan de percibir por la formalidad, entonces en mutuo acuerdo o bajo coerción del empleador acceden a eludir dicha contribución y lo reciben en forma de salario (Sojo, 2017).

En este sentido, la informalidad en el empleo responde a sus atributos, y, por tanto, puede ocurrir en el sector formal y/o informal (Weller, 2019); incluso Solar et al (2019) señalan que es cada vez más frecuente ver que aspectos del trabajo asociados tradicionalmente al sector informal ocurren en el sector formal.

El problema que acarrea este fenómeno es que, precisamente, quienes se encuentran en esta situación son los que requieren mayor protección social debido a su inestabilidad y falta de

seguridad de ingresos. Por este motivo es que la OIT (Citado en Solar, et al 2019), define que la informalidad implica déficit de trabajo decente, al mantener ocupados a trabajadores que son pobres pues es su única oportunidad de empleo (Espejo, 2022). Incluso, la propia OIT (2019) sostiene que los trabajadores informales tienen mayores probabilidades de vivir en condiciones de pobreza que los trabajadores formales debido a que en términos jurídicos o en la práctica no está sujeta a legislación laboral, ni a los impuestos sobre la renta ni ampara el derecho a prestaciones laborales.

En definitiva, la protección social es una condición de base de necesidades físicas y mentales para la existencia de la ciudadanía social en la medida en que evita que los riesgos sociales desconecten al individuo del curso ordinario de los intercambios sociales, vale decir, que consolide y busque una mayor libertad e igualdad entre ciudadanos, a la vez que los integre a la sociedad y puedan “hacer” sociedad sin que nadie sea excluido (Castel, 2010; Galvéz et al 2011; Sojo 2017). En términos operativos la seguridad social comprende, por un lado, las cotizaciones o no en materia de salud, pensiones y seguro de desempleo que se deducen de trabajo asalariado y, por otro lado, el derecho a vacaciones pagadas, pago por ausencia debido a enfermedad, derecho a maternidad o paternidad y contar con servicios de guardería infantil (OIT, 2002; Sojo, 2017; Weller, 2019).

3.3. Segmentación y división del mercado laboral: perspectivas que estructuran la flexibilidad numérica y la (in)seguridad social.

Como ya se ha mencionado la flexibilidad laboral e inseguridad social dentro del mercado laboral no se distribuye de manera aleatoria, sino que, por el contrario, sigue un patrón general que estructura posiciones jerárquicas (López-Roldán et al 2017; 2019). En este sentido, el mercado laboral se divide en submercados con sus respectivas lógicas internas, generando barreras de movilidad entre los segmentos en tanto estos últimos se comportan de acuerdo a reglas particulares, lo que, sin embargo, no significa que sean totalmente independientes entre sí (Fernandez-Huerga, 2010; Neffa et al, 2008).

A partir de las críticas a los enfoques neoclásicos de la economía que pregonaban que el mercado laboral se ajustaba a la oferta y demanda, surgen perspectivas de la segmentación que explican, en base a varios factores -tales como género, edad, raza desigualdad de ingreso, discriminación en la contratación, contexto institucional- la división del mercado laboral (Fernandez-Huerga, 2010; Piore 1972). Esta división producida entre trabajadores, constituye

una característica esencial de la economía de mercado y no una anomalía. Así, critican la noción ortodoxa que sostiene que los agentes que operan en el mercado son homogéneos y que las barreras a la movilidad se explican en gran parte por las limitaciones técnicas (Neffa et al, 2008).

Entre los diferentes enfoques que componen las perspectivas segmentaristas puede señalarse como rasgo común, que todas conciben el mercado de trabajo como una institución en la cual los procedimientos de asignación, movilidad y condiciones del trabajo están ancladas en un conjunto de reglas de comportamientos formales e informales específicas que permite la diferenciación de segmentos (Neffa et al, 2008).

En términos históricos, la segmentación, según el enfoque radical de Reich et al (1973), responde a una estrategia de las corporaciones capitalistas monopolistas en resolver la contradicción entre la creciente homogeneización/proletarización -que enfrentó el sistema capitalista mediante proyectos alternativos- y la consolidación del poder corporativo concentrado que cumpla con la función de reproducir la hegemonía capitalista y legitimar las desigualdades de autoridad y control entre superiores y subordinados.

En primer lugar, el enfoque institucionalista divide el mercado laboral de forma dual. En virtud del nivel de cualificación/credenciales educacionales y control sobre el trabajo se estructura el mercado dual (Reich et al, 1973; Piore, 1972). Por un lado, está el mercado primario que posee rasgos positivos en tanto se define por la estabilidad, altos salarios, oportunidad de promoción, buenas condiciones laborales dada la dificultad de reemplazar al trabajador, por lo que se vela evitar la rotación. Al mismo tiempo, existe una subdivisión interna superior/inferior, en el que los primeros puestos están ocupados por profesionales y directivos donde existe mayor poder de negociación en el mercado y mayor espacio para la creatividad individual, y el primario inferior por trabajadores administrativos y no manuales que poseen un estilo de vida cercano a la rutina y la estabilidad, sujetos a la legislación laboral clásica (Doeringer y Piore, 1970; Piore, 1972; Osterman 1975).

Por otro lado, se configura el mercado secundario, el cual consta de salarios bajos, inestabilidad laboral, alta rotación y bajas condiciones de ascenso, ocupados usualmente por mujeres y jóvenes, además de ser posiciones más competitivas y, por ende, movedizas (Férrandez-Huerta, 2010; Piore 1972; Osterman 1975; Reich et al, 1973). Según López-Roldán et al (2019), la pertenencia a este segmento puede constituir una etapa coyuntural -incluso buscada-

de la trayectoria de un individuo, pero muchas veces para sectores de los que forman parte de este segmento es la única posibilidad de trabajo por lo que no configura una situación voluntaria y contribuye a la privación en sus condiciones de vida. Los segmentos descritos, los autores lo relacionan con el desarrollo de subculturas de cada clase social. El segmento secundario del mercado de trabajo, según estudios realizados por Salvia et al (2018), para el caso de América Latina, se ha categorizado bajo el término precariedad laboral cuyos atributos se contraponen a los empleos estables sujetos a protección social, es decir, se alejan a la estabilidad del empleo y a la afiliación a la seguridad social.

Estos estratos se definen y diferencian esencialmente por lo que Piore (1972) denomina cadenas de movilidad, que entiende que los movimientos socioeconómicos siguen canales regulares, donde cada punto o secuencia en dicha cadena constituye una estación. Así, en un trabajo determinado se extraerán personas de un limitado conjunto de escuelas y origen familiar y, a la inversa, quienes salen de una misma escuela se moverán dentro de un limitado conjunto de situaciones laborales. Es decir, determinados trabajos - por ejemplo, de gestión de grandes empresas o de trabajos de cuello azul poco calificados- tiene secuencias definidas por el derecho consuetudinario o normas institucionalizadas. De esta manera, para el segmento primario (superior e inferior) la cadena de movilidad es del tipo de cadena escalera en la cual se va progresivamente ascendiendo, mientras que el segmento secundario, más bien, la secuencia se da de manera casi aleatoria. Sin embargo, este enfoque tiene mayor potencialidad explicativa para trabajos masculinos del área industrial urbana (Piore, 1972).

Ahora bien, desde la Escuela estructural de Sociología, inserta en la discusión de la segmentación, se señala la relevancia de examinar las características del puesto de trabajo vinculado a los atributos de la empresa tales como tamaño de la unidad, sector productivo y productividad (Blau y Duncan, 1967; López-Roldán et al, 2017). Es en función de ellas que se puede ofrecer mejores condiciones laborales a sus trabajadores (López-Roldán et al, 2019). En ello interviene la idea de heterogeneidad estructural como característica persistente de las economías periféricas y dependientes como las Latinamericanas, cuya condición influye también en la explicación de desigualdades (Poy, 2017). Así, por medio de la noción de heterogeneidad estructural permite entender, en gran parte, los tipos de relaciones laborales en América Latina en tanto opera como constricción productiva que segmenta empleos en empleos formales y sectores privados/públicos formales, por un lado, y actividades de

subsistencia en sectores informales con matriz de valores tradicionales, por otro (López-Roldán et al, 2019; Solar et al, 2019).

De esta manera, con la noción de heterogeneidad estructural/productiva, se revela la cuestión de la informalidad o precariedad de los empleos debido a que la capacidad de acumulación y/o de apropiación de excedente, según sector productivo, explica la calidad o precariedad de los empleos. Dicho de otro modo, la heterogeneidad de la estructura económica y productiva de la región se traduce en una situación de heterogeneidad en el empleo (Espejo, 2022).

Conforme a ello, en América Latina, en el transcurso del proceso de desarrollo y modernización, prolifera la coexistencia de sectores productivos más dinámicos e insertos en la economía mundial -reflejados en las inversiones y progreso técnico-, con sectores de productividad media sin tener la capacidad de competir internacionalmente y, por último, actividades económicas de subsistencia, intensivas en manos de obra, tecnológicamente rezagada y, por ende, con baja integración con el resto de los sectores. Estos últimos tienden a evitar la contribución en sistemas de seguridad social puesto que sus ingresos son tan bajos que necesitan sus ingresos enteramente para su subsistencia (Salvia et al, 2018; Solís et al, 2019; Weller, 2019).

A causa de lo anterior, se sigue que los sectores con uso intensivo en uso de capital y tecnología tienen menos probabilidad de emplear de manera precaria y viceversa. En efecto, el estudio de Salvia et al (2018) y Weller (2011) muestra que estructuras productivas atravesadas por asimetrías da a lugar a una segmentación de la calidad de los empleos en la medida en que existe una correspondencia entre la estratificación sectorial y los atributos del empleo. Asimismo, Weller (2011) y López-Roldán et al (2017) demuestran que el sector privado formal, en general, proveen condiciones laborales estándar de tipo fordista, esto es, ciñéndose a las protecciones legales sin propender mucho a modalidades flexibles.

En esa misma dirección, Solís et al (2019) constatan que esta heterogeneidad estructural deviene en sectores informales/formales en función de su nivel de productividad, de manera tal que, al mismo tiempo, posiciones ocupacionales similares pueden implicar diferentes relaciones laborales según el sector. Especialmente, en el sector microempresario se frecuenta en mayor medida la informalidad puesto que las diferentes capacidades de acumulación de cada estrato son las que explican la segmentación de ingresos e informalidad.(Poy, 2017).

Las posiciones ocupacionales son entidades institucionalizadas que median entre el individuo y las recompensas sociales. Por lo tanto, la ocupación como bien posicional es un factor que influye en las condiciones laborales, aunque la literatura discute sobre la magnitud de una eventual devaluación de las credenciales educativas (López-Roldán et al, 2019). En tal sentido, y mezclado a las posiciones ocupacionales, resulta central determinar la categoría en el empleo, esto es, su posición de dependencia y subordinación tradicional -asalariado- o de autonomía e independencia -trabajador por cuenta propia que muchas veces esconde la dependencia-, puesto que muchos de esta última tipo tienen mayor probabilidad de estar en condiciones flexibles y de acaecer en la precariedad (Blanco y Julián 2020; Salvia et al, 2018; Weller, 2011).

Por ello, en América Latina, la división de clases formal/informal/rural tiene una alta potencialidad en la explicación de las desigualdades distributivas (Solís et al 2019). Por ejemplo, una categoría ocupacional que suele registrar malos indicadores de calidad de empleo, remite al sector servicio, específicamente al doméstico, en términos tanto de ingresos como de la posibilidad de contar con contrato de trabajo y protección social (tasa de afiliación a pensiones baja) (Weller, 2011).

Estas perspectivas sólo atienden el lado de la demanda, ante lo cual el enfoque de Cambridge agrega otro factor, que es que la oferta de trabajo (edad, género, raza, etc) como otra causa de la segmentación y de la reproducción de la desigualdad (Fernandez-Huerta, 2010; Reich et al, 1973). Estos grupos operan en diferentes mercados laborales con distintas condiciones laborales y oportunidades de promoción. En este sentido, la segmentación es resultado de estrategias empresariales basadas en la flexibilización y externalización, así como por la división de puestos centrales y periféricos de las organizaciones (López-Roldán et al, 2017). En consecuencia, la segmentación del mercado laboral no se debe a factores exógenos del sistema económico (Reich et al, 1973).

3.4. Género y flexibilidad: un sistema de relaciones de género.

Las relaciones de género, desde tiempos inmemoriales, ha producido un régimen de dominio de los varones sobre las mujeres, bajo un poder múltiple, es decir, no solamente localizado en ciertas instituciones sino radicado en varios espacios sociales, en base a diferencias corporales y biológicas. Esta diferenciación sexual, por supuesto, opera en la diversificación de las relaciones laborales y supone dicha diferenciación (Barbieri, 1993; Rubery, 2006; Standing, 1999).

En particular, la creciente participación de la fuerza laboral femenina ha tensionado la visión según la cual hay que centrarse en el trabajo asalariado y la relación laboral estándar. En efecto, la diversificación de los tipos de contratos laborales complejiza las relaciones laborales, a la vez que su aumento se asocia a las relaciones de género y a los sistemas sociales de regulación. Por esta razón, dentro de la discusión de la flexibilidad laboral se incorpora la dimensión de género en la medida en que constituye un eje estructurante del mercado laboral y, por supuesto, de dichos vínculos -flexibles- (Cortés et al, 2021; Espino et al, 2019; Rubery, 2006; Yáñez, 1999).

De este modo, la introducción de la flexibilidad en el ámbito del trabajo y sus correspondientes formas de arreglo, no se asigna de forma aleatoria, sino que muestran una brecha de género (Bettio et al, 1996, Galvez, 2001). Así, el alcance de la flexibilidad depende del sistema de relaciones de género. Según Rubery (2006) y Yáñez (1999) fenómenos de flexibilidad tales como la subcontratación, el uso de jornadas part- time, tipos de contrato con duración limitada, muchas veces se asocia a segregaciones de género en el mundo laboral. Este fenómeno, de acuerdo a lo estudiado por Semenza et al (2021) posee un carácter universal, con persistencia en el tiempo, esto es, el género es una variable de la oferta laboral que predetermina los resultados en el mercado laboral en la medida en que la asignación del trabajo es por género.

Como ya se mencionó, si bien se ha experimentado un mayor acceso de la mujer al mercado laboral producto de movimientos feministas, expresado en las tasas de participación laboral, su participación se dirige a ciertas ocupaciones y sectores de la economía que están tradicionalmente vinculados a relaciones laborales de carácter flexible y/o de posiciones cuyas condiciones son desventajadas (Aravena, 2016; Cortés et al, 2021). Es decir, las mujeres se concentran en ciertos segmentos de ocupaciones, lo que se denomina “segmentación horizontal” (Cárdenas et al, 2014) Del mismo modo, de acuerdo a lo postulado por Cortés et al (2021), uno de los ejes de desigualdad social con mayor potencia es el de género, expresado en que las ocupaciones cuyas cualidades se asocian a situaciones de vulnerabilidad e inestabilidad, poseen menor poder en el mercado del trabajo y son ocupados por mujeres.

En esta misma dirección apunta la OIT (2016) al señalar que las mujeres son un sector específico de la población que tienen un poder de negociación bajo, en términos comparativos, acerca de sus condiciones de trabajo, aún más cuando tienen responsabilidades familiares, por lo que las hace más propensas a aceptar trabajos atípicos de calidad inferior (Salladarré et al, 2014). Esto debido a que, en general, se concibe que las mujeres suelen trabajar de forma

remunerada para complementar los ingresos principales del hogar en un acto de venta “desesperada” de la mano de obra para abandonar la pobreza, por lo que su participación en el mercado es intermitente (Espino et al, 2019; OIT,2016).

En realidad, la mayor flexibilidad femenina en el mercado laboral se basa en la idea de que ellas no son necesariamente responsables de su propia subsistencia y, simultáneamente, a que las mujeres deberían asumir la responsabilidad principal de la vida doméstica (Bettio et al, 1996; Cortés et al, 2021). De hecho, según datos disponibles en diversos países, las mujeres realizan casi tres veces más labores domésticas que los hombres, lo que limita la posibilidad de que estas tengan más horas de trabajo en el ámbito remunerado (OIT, 2016).

Asimismo, el estereotipo de género que promueve que las labores de cuidado y domésticas son responsabilidad exclusiva de la mujer, contribuye a que las mujeres establezcan relaciones laborales no estándar/flexibles para conciliar familia y trabajo (Binder, 2008; Fagan et al, 2014; OIT, 2016). Es decir, dada las mayores responsabilidades domésticas y de cuidado asignadas a las mujeres, influye y limita su participación en el mercado laboral (“al margen de este”, bajo relaciones no estándar), además de las políticas públicas y preferencias, a veces discriminatorias, de empleadores (OIT, 2016). Por lo tanto, las distintas instituciones empleadoras ubican a las mujeres en ocupaciones con menos responsabilidad (y/o toma de decisiones esto es, segregación vertical) o bien prefiere evitar la centralidad de estas en la organización toda vez que les atribuye comportamientos laborales tales como ausentismo, retraso por responsabilidades familiares, etc (Cárdenas et al,2014).

Por este motivo las empresas y empleadores asumen que la responsabilidad primera del hombre es el trabajo remunerado por lo que estiman que están disponibles durante más tiempo. Mientras tanto se considera que las mujeres son fuentes de trabajos para empleos interrumpidos, configurándose una división básica de género en las relaciones laborales (Bettio et al 1996).

Justamente, Walby (2002) y Sennet (2000) señalan que las prácticas flexibles están vinculadas a formas de ayudar a las mujeres a su inserción laboral. Esta inclusión responde a una división horizontal de género, en donde las mujeres se desempeñan y sobrerrepresentan labores que reproducen los roles del trabajo doméstico, de cuidado y familiar, los cuales, en relación a los trabajos masculinizados, están infravalorados y devaluados (Cortés et al, 2021; OIT, 2016; Semenza et al, 2021). Es decir, la división sexual del trabajo que pregonan los valores

tradicionales, donde las actividades productivas se les asigna a los hombres, mientras que las labores reproductivas a las mujeres, se replica en el mercado laboral en tanto se naturaliza actividades “femeninas” y actividades masculinas, configurándose una segregación ocupacional horizontal (Espino et al, 2019). De acuerdo a Semenza et al (2021), esta característica adopta un alcance universalista puesto que dichas diferencias se repiten en distintos países del mundo, pese a poseer marcos institucionales y normativos diferentes.

Una de las formas más notorias de dar cuenta del estrecho vínculo entre género y flexibilidad es el tipo de jornada (part-time). Numerosas investigaciones revelan que esta variante e instrumento de la flexibilidad es utilizada sobre todo en el sector de servicios y, en particular, en población femenina (Fagan et al, 2014; OIT, 2016; Sennet, 2000).

Las principales razones del predominio en la jornada part time en mujeres se deben a factores culturales que constriñen a las mujeres a optar a ese tipo de trabajos ya que se les asocia a la tarea domésticas y de cuidados cuya consecuencia es que traten conciliar, de ese modo, el trabajo y la familia (Binder, 2008; Fagan et al, 2014). En este sentido, constituye una modalidad de ocupación feminizada en un mercado fuertemente segregado sexualmente que contribuye al reforzamiento de la discriminación y el rol tradicional que se le atribuye al género femenino (Díaz, 2017; OIT, 2016)..

De igual forma, los contratos de tipo temporal (y no indefinido) se asocian a empleos que ocupan mujeres en el mercado laboral. De tal manera, la inclusión de la mujer se basó en gran medida en la diferencia y no en la igualdad, de modo que la mediación del género sobre el aumento de las relaciones no estándar es significativa (Rubery, 2006).

En definitiva, el mercado de trabajo según Díaz (2017), Cortés et al (2021), OIT (2016), está fuertemente segregado sexualmente, generando una segmentación en función de este, con implicancias en los atributos de los empleos, por lo que resulta clave incorporar el género dentro de una investigación sociológica de estas características.

3.5 Tabla conceptual e hipótesis de investigación

A continuación, se presenta una tabla resumen que presenta los principales conceptos que se discutieron y breves definiciones, para luego establecer una hipótesis general que responda la pregunta de investigación.

Cuadro 1: Conceptos, dimensiones y definición.

Concepto	Dimensión	Definición
Flexibilidad numérica	Interna	Celebración de contrato de trabajo que establece un número de horas de trabajo inferior al límite legal para aquellas personas que no pueden prestar servicios a tiempo completo. Hace alusión especialmente a contratos en jornadas parciales ⁴ .
	Externa	Externalizar actividades de las organizaciones vía subcontratación, suministro, intermediarios, etc. Es una relación entre dos o más empresas donde una contrata a otra para encargarle etapas de la producción.
		Modalidades contractuales que permiten disponibilidad fácil y despidos baratos a partir de los cuales se establecen relaciones laborales débiles.

⁴ Esta definición se restringe solamente a la celebración de contratos laborales parciales sin profundizar acerca de otro concepto, que suele confundir, que es la utilización flexible del tiempo; cuya característica central es la organización y distribución flexible del tiempo al interior de la empresa por medio de trabajos en turnos, trabajos en fin de semana, horarios alternados o escalonados, semanas de trabajos comprimidas, distribución de los días de trabajos, entre otros. Todas estas modalidades tienen como objetivo aumentar la capacidad operativa y de funcionamiento de las empresas (Díaz, 2017).

Seguridad social Previsión social Protección contra riesgo de vejez empobrecida mediante cotización por trabajo

Cotización salud Protección contra riesgo de enfermedad

Cotización seguro de desempleo Protección al trabajador cuando es despedido y busca un nuevo empleo.

Servicio de guardería infantil Disponibilidad de guarderías infantiles en el trabajo para que tanto hombres y mujeres trabajadores puedan acceder a un trabajo sin aquella preocupación.

Enfermedad y licencias Protección al trabajador en caso de que se enferme, esto es, a que se le paguen aquellos días que se ausente.

Heterogeneidad estructural Sector productivo/Actividad económica Actividad económica que desempeña y relación con su dinamismo en tanto inserción globalizada o no.

Tamaño unidad económica Cantidad de personas que trabajan en la empresa, guarda relación con la capacidad de acumulación de la unidad económica

Ocupación Entidades institucionalizadas que median entre el individuo y las recompensas sociales..

Sector Corresponde al sector formal, informal o de hogares como empleador. Tiene que ver con su registro en Servicios de Impuestos Internos (SII) y en general se asocia con niveles de racionalización del trabajo y la utilización intensiva en capital y/o trabajo

Género Sexo Tiene que ver con la asignación de género que la sociedad realiza en base al nacimiento y las diferencias biológicas subyacentes que tiene como consecuencia subordinación y desigualdad para las mujeres

Fuente: Elaboración propia

En términos generales, la hipótesis de la investigación del modelo de correspondencias multivariante es, tal como proponen los enfoques segmentacionistas y literatura sobre la flexibilidad, que el mercado laboral se segmenta según posiciones jerárquicas en base a características de las empresas (tamaño unidad económica y sector productivo: heterogeneidad estructural), y con determinados rasgos de la oferta de trabajo (en nuestro caso el género), en donde los primeros se definen por relaciones laborales permanentes, seguras y jornada completa, con integración en los sistemas de protección social, en ocupaciones que incorporan altos y medios niveles de cualificación. Por otro lado, las posiciones extremas asociadas a la incertidumbre, rotación que experimentan altos niveles de inseguridad y exclusión social respecto a la contribución en los sistemas de seguridad social, tenderán a poseer cualidades flexibles, con un perfil de trabajador femenina, en ocupaciones que demandan poca calificación y sectores productivos no insertos globalmente (Kalleberg, 2001,2003; López-Roldán et al, 2017,2019; Solís et al 2019)

En concreto, la hipótesis de investigación acerca del primer modelo multivariante, donde se incorpora variables de flexibilidad numérica, seguridad social y género, se espera, a nivel general, que en la primera dimensión en un lado -extremo- del mapa se concentre relativamente

cerca variables de flexibilidad e inseguridad social, según lo consignado por Atkinson (1984), Castel (2010), Bertranou (2017), Espejo (2022), Kalleberg (2001;2003), OIT (2016), etc.

De esta manera, el eje horizontal va a segmentar como proponen los enfoques clásicos, por un lado, características atribuibles a la flexibilidad numérica y a la carencia de seguridad social. En concreto, se predice que los puntos proyectados en el espacio del mapa de las variables de seguridad social (cotizar en previsión, salud, seguro desempleo, derecho a maternidad, vacaciones, pago por enfermedad y guardería) estén muy juntas. De acuerdo a lo planteado por Díaz (2017) y Fagan et al (2014), se espera que la jornada parcial, tanto la jornada parcial voluntaria como la involuntaria se halle muy cerca de las categorías de inseguridad, con incluso mayor cercanía de la involuntaria, en trabajadores del género femenino. Igualmente, la duración del contrato renovable y temporal se proyectará en el extremo donde se agrupan las categorías de inseguridad social, con mayor cercanía a la duración temporal. Por último, en cuanto a la relación laboral triangular, se prevé que los trabajadores subcontratados se agrupen en este lado del mapa en tanto dicha relación laboral se asocia a condiciones de inseguridad laboral (De la Garza, 2012; Zavala & Molina, 2019).

Por otro lado, en el otro extremo, se hallarán relativamente cerca (esto quiere decir que existe mayor asociación entre esas categorías de respuestas) cualidades vinculadas a relaciones estándar con seguridad y beneficios sociales: cotización en salud, seguro de desempleo y previsión social, junto a jornada completas y contrato indefinido, sin estar bajo subcontrato, para trabajadores del género masculino.

La hipótesis del segundo modelo, bajo la misma lógica de la primera, concentrará en el primer eje a la derecha a mujeres (Cortés et al, 2021; Díaz, 2017, Fagan et al, 2014; OIT, 2016), puesto que la flexibilidad e inseguridad tiene mayor prevalencia para este grupo de la población. Del mismo modo, se tenderán a concentrar en ese lado ocupaciones que carecen de prestigio (manual no calificado elemental, manual agrario y no manual no calificado -que refiere a servicio y comercio principalmente) y que requieren menor habilidades y nivel educativo, con mayor ocurrencia en tamaños de empresas poco productivas y con baja capacidad de acumulación, esto es, unidades de tamaño micro y pequeña. Por el contrario, se encontrarán más cerca y en otro extremo, es decir, tendrá mayor prevalencia ocupaciones prestigiosas como directores y profesionales y ocupaciones calificadas urbanas (generalmente asociadas a trabajos en la industria o la minera) por hombres en tamaños de empresas grandes y mediana, bajo modalidades estándar con seguridad social y desempeñándose en el sector formal. Por

último, en el lado de calidad del mapa se espera un mayor acercamiento de los sectores mineros, industriales y sectores avanzados como actividades técnicas, científicas, financieras, inmobiliarias, entre otros, mientras que en el otro extremo asociado a las categorías de relaciones flexibles e inseguras actividades agrícolas, comercio y actividad en hogar (Livert et al, 2022; López-Roldán et al, 2017; Salvia et al, 2018, Solís et al, 2019; Weller 2011, 2019).

4. Metodología

4.1. Metodología cuantitativa

La presente investigación utilizó una metodología cuantitativa debido a que su objetivo es examinar cómo se configura el mercado laboral chileno en términos de flexibilidad numérica y seguridad social a partir del género, sector productivo, tamaño de la unidad económica y ocupación, por lo tanto, resulta fundamental transformar la realidad social en números (mediante la asignación de números a propiedades que tienen los sujetos) y así explorar las asociaciones entre las variables observadas (Asún, 2006).

En términos concretos y de conocimiento, se persigue saber cómo se estructura el mercado laboral y si, efectivamente, el cambio en las relaciones laborales, específicamente la flexibilización de estas, se relaciona con la inseguridad social, incorporando en el análisis de variables influyentes en los rasgos que adopta la relación laboral (condiciones de trabajo) según las teorías de género, segmentacionistas y la heterogeneidad estructural.

En este sentido, la capacidad del enfoque cuantitativo de manejar grandes volúmenes de datos y la posibilidad de resumir la información y extraer conclusiones generalizables sobre la población en base a una muestra probabilística, proporciona una potencialidad en tanto contribuye al conocimiento de las características generales del mercado laboral chileno. (Pardo et al, 2015). En virtud de ello, se garantiza a la investigación una validez externa por cuanto tiene capacidad de extrapolar los resultados hallados.

Respecto al enfoque este es de carácter descriptivo uni, bi y multivariante, acorde a las pretensiones del estudio. Conforme a ello, en primer lugar, se caracterizó el mercado laboral en sus distribuciones en términos de los tres tipos de flexibilidad numérica, seguridad social, género, tamaño de la unidad, sector productivo y ocupación. Luego, se realizó un cruce de las variables de mayor interés. Y, por último, se exploraron las asociaciones de todas las variables expuestas en el cuadro de operacionalización, mediante el análisis de correspondencias

múltiples (ACM), visualizados en un mapa bidimensional donde se observarán las distancias relativas entre las categorías de respuestas de las variables.

Dada la disponibilidad de los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), la investigación se centró en las variables de flexibilidad de tipo numérica puesto que se carece de información en cuanto a la flexibilidad funcional y salarial. Además, esta flexibilidad según la literatura opera al interior de los trabajadores centrales, que suelen ser quienes están en relaciones laborales estándar y altos niveles de control sobre su trabajo, en ocupaciones que se exige autonomía y creatividad (Atkinson, 1983; Boltanski y Chiapello, 2003; Kalleberg, 2001, 2003).

4.2. Base de datos a trabajar: ENE 2019

La presente investigación ocupará datos cuantitativos provenientes de fuentes secundarias. En particular, se usó la información de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE ahora en adelante) -de octubre-noviembre-diciembre del año 2019- que se aplica trimestralmente a hogares con representatividad a nivel nacional y regional para caracterizar a todas las personas en edad de trabajar (PET), sus rasgos laborales (ocupados, desocupados e inactivos) y la calidad de ocupaciones que se generan en el mercado laboral. La unidad de análisis, justamente, son las personas en edad de trabajar. De esta manera, la ENE de forma continua caracteriza la situación laboral de las personas ocupadas, desocupadas e inactivas, considerando variables que explican razones de la inactividad de esta última categoría. Sobre las primeras dos categorías, según el INE (2020), constituyen la fuerza de trabajo. El presente estudio, no obstante, se enfocó en la población económicamente activa que está actualmente ocupada y es asalariada en el sector privado. Esto debido a que la discusión de la flexibilidad numérica se desarrolló en torno a dicho sector, de modo que se excluye el trabajo independiente por cuenta propia y el sector público dado que este último posee características y regulaciones particulares. Igualmente, se incorporó a las trabajadoras de casa particular, dado que es un empleo con un tamaño relevante en el país y por su interés respecto al déficit de seguridad social consignado por Weller (2011).

Asimismo, la ENE tiene como población objetivo todas las personas de 15 años o más que tengan residencia habitual en la vivienda particular ocupada en la selección de la muestra. Está conformada por 12 mil viviendas mensuales, lo que corresponde a la información de alrededor de 35 mil personas, con un muestreo probabilístico de tipo complejo bietápico que excluye a residentes de área de difícil acceso (INE, 2018). Así, el diseño muestral contiene 2 etapas con diferentes unidades. En primer lugar, la primera unidad de selección son las manzanas o la

sección en caso de que la zona sea rural y, en segundo lugar, se encuentran las segundas unidades que son las viviendas particulares. Con el objetivo de mejorar las estimaciones que se realizarán durante la investigación, se ocuparán ponderadores y factores de expansión para adecuar el peso que representa cada manzana y vivienda a nivel nacional por medio de la variable “fact_cal” que corresponde al factor de expansión trimestral y la variable estrato (INE, 2018). Finalmente, el N de la muestra es de 96.240 observaciones que se reducen, debido a los filtros de trabajador asalariado de tipo privado, a 25.293⁵ observaciones, número que compone la población objetivo del presente estudio.

A continuación, se presentará una tabla que posee los distintos indicadores⁶ para el modelo de análisis de correspondencias múltiples con sus respectivos niveles de medición y recodificación:

Cuadro 2: “Variables para el modelamiento de análisis de correspondencias múltiples. ENE trimestre OND 2019”

Dimensión	Indicador	Código variable	Recodificación y nivel de medición
Flexibilidad numérica	Tipo jornada	c3_3 y c10	3 categorías: Parcial involuntaria, Parcial voluntaria, Completa.
	Tipo de contrato	b9-b10	2 categorías recodificadas a 3:

⁵ Este número se reduce a 22.046 casos dado que se eliminaron todos los datos que tuviera NA en alguna de las variables incorporadas al modelo final y no existiese forma de imputar. En términos porcentuales, la cifra de casos perdidos ronda el 12% de la muestra. Pese a ello, al calcular el promedio de la variable edad (se pasa de 42.44 a 42.55) lo que confirma que la distribución de NA no contiene un sesgo muestral. Del mismo modo, la proporción de mujeres varió en 0.3%.

⁶ El modelo se limita a incorporar varias variables que midan flexibilidad numérica (con sus distintas expresiones) y seguridad social (con sus variantes) dado que es la unidad de análisis del estudio. Por dicha razón, se excluyen otras variables relevantes como ingresos, posesión de contrato, nivel educacional, entre otros, asumiendo el costo de que ello implica menor complejidad en análisis de las relaciones laborales y su vínculo con conceptos como calidad del empleo y precariedad. Es decir, la estabilidad y seguridad siempre se observará en base a estas variables.

Indefinido (B9=2),
Renovable (B10=3 - 5),
Temporal (B10= 1-2)

Subcontratación b12 4 categorías
recodificadas a 2
categorías= No
Subcontratado (1= 1),
Subcontratado(2,3,4=2)

Seguridad social

Cotización

previsional

b7a_1

2 categorías: Si, No

Cotización salud

b7a_2

2 categorías: Si, No

Cotización

desempleo

b7a_3

2 categorías: Si, No

Derecho a

vacaciones

b7b_1

2 categorías: Si, No

Derecho a pago por

enfermedad

b7b_2

2 categorías: Si, No

Derecho

maternidad o

paternidad

b7b_3

2 categorías: Si, No

Grupo de ocupación	b1	10 categorías recodificadas en 6 categorías= Directivos y profesionales(1,2=1), Técnicos y profesionales medios (3=2), No manual No calificado (4,5=3), Manual agrario(6=4), Manual calificado urbano (7,8=5), Manual no calificado elemental (9,10=6)
Característica de la persona	Sexo ⁸ sexo	2 categorías: Hombre, Mujer

Fuente: Elaboración propia en base a INE(2019), Becker(2021) y Boccardo et al (2019).

El procesamiento de datos se llevó a cabo a partir del software R Studio 4.1.3, en el que se realizaron tres operaciones a detallar. En primer lugar, dada la relevancia del sector doméstico en términos numéricos, su bajos niveles de calidad de empleo (Weller, 2011) y la necesidad de mantener esa masa de asalariados en los resultados, en las variables de subcontrato se le asignó como trabajadores no subcontratados y, a su vez, en segundo lugar, en la variable del tamaño

que dicho indicador no afectó las estimaciones del modelo, sino que solo se proyecta las categorías en el mapa. Asimismo, su inclusión responde a una cuestión teórica: observar si efectivamente las características propias del sector informal también ocurren en la formalidad, según consignan Weller (2019) y Solar et al (2019).

⁸ Si bien género y sexo son dos conceptualizaciones diferentes, la variable sexo es un proxy para el análisis de género, específicamente el femenino y masculino.

de la unidad económica se le atribuyó trabajar en una unidad económica de tamaño micro (dada la definición del ministerio de economía según la ley 20.416)⁹. En tercer lugar, en la variable C2 (tipo de jornada) donde se autorreporta el tipo de jornada se encontró que en otras variable C3_3¹⁰ (horas acordadas de trabajo en la actividad principal), por ejemplo, se marcaba que trabaja más de 30 horas pero en C2 aparecía como jornada parcial y viceversa. Ante esta problemática, se optó por clasificar y construir la variable tipo de jornada (parcial voluntaria, parcial involuntaria y completa) según lo estipulado por la ley, esto es, cualquier persona que trabajara efectivamente más de 30 horas era jornada completa y, por contra, cualquier persona que trabajara menos de 30 horas y dispusiera de disponibilidad en la variable C10 (disponibilidad para trabajar más) sería jornada parcial involuntaria; y voluntaria en el caso de no querer trabajar más en C10. De este modo, se evitó entrar en el error de medición de la encuesta: pues puede ser que sea problema de autorreporte de las personas o de procesamiento de la base propiamente tal.

En cuanto a la recodificación conviene especificar cuatro procedimientos. En primer lugar, en la variable duración de contrato se generó una tercera que hiciera una distinción interna en la duración definida entre temporal y renovable, por una cuestión teórica en tanto Bocco et al (2019) señala que para los primeros el riesgo radica la inestabilidad y dependencia de los ciclos productivos mientras que los segundos el riesgo es de que no se renueve; y por una cuestión legal ya que los renovables tienen la opción de pasar a indefinido si se renueva dos veces o presta servicios discontinuos en virtud de dos contratos durante 12 meses o más de un período de 15 (según lo estipula el artículo 159 N 4 del Código del Trabajo); cuestión que podría afectar en las condiciones laborales.

En segundo lugar, no se distinguió entre tipos de subcontrato (intermediación laboral, contratista, etc) sino que solamente se optó por diferenciar entre subcontrato y no subcontrato, puesto que para efectos de la investigación no es relevante el rol que juega la empresa demandada (si suministra trabajadoras o solamente funciona como intermediaria u opera como

⁹ Para mayor detalle revisar la forma en que se determina la clasificación en el siguiente link: <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2014/04/Boletin-Revision-Clasificacion-Estatuto-Pyme.pdf>.

¹⁰ Se utilizó para los análisis C3_3 (horas acordadas) y no C2_1_1 (horas efectivas de trabajo) por dos razones. Primero, la variable C2_1_1 tenía una cantidad de casos perdidos (NA), que disminuían la muestra alrededor de un 20%. Segundo, porque al hacer una correlación entre ambas variables (C3_3 y C2_1_1) el coeficiente de Pearson arrojó aproximadamente 0.97, por lo que ambos indicadores miden lo mismo.

subcontratista) como tampoco existe literatura revisada sobre la posibilidad en incidir en las condiciones laborales entre ellas.

En tercer lugar, se utiliza la clasificación de Semenza et al (2021) para los sectores productivos ya que hace algunas diferenciaciones significativas consignadas por la literatura en el sector terciario (de servicios) entre aquellos tradicionales (retail) y avanzados (sector financiero y de seguros, actividades técnicas y científicas), elementos teóricamente fundamentales para la entrega de condiciones laborales puesto que denota el dinamismo y globalidad de las actividades. Igualmente, se agregó la distinción ocupada por Becker (2021) para el sector comercio como una actividad en sí misma por el peso en el mercado laboral chileno. Por último, se dejó el sector agrícola separado de las otras actividades primarias pues según la literatura presenta malos indicadores en cuanto a las condiciones laborales mientras que los sectores de minería suelen estar insertos en economías de escala y mercados globalizados (Godoy et al, 2012).

En cuarto lugar, se preserva casi en su totalidad la reconversión de Becker (2021) en las ocupaciones según el nivel ocupacional, agrupando a directivos y profesionales, primero, luego los técnicos y profesionales medios, etc, viendo niveles de cualificación incorporado en la ocupación y distinguiendo en caso de que este primer criterio no sirva entre urbano/agrario y manual y no manual.

4.3. Técnica de análisis de datos: Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM)

La técnica utilizada fue el análisis de correspondencias múltiples (en adelante, ACM) puesto que es una técnica útil para trabajar con datos categóricos. Esencialmente es una técnica de tipo exploratorio que busca descubrir posibles correspondencias, estableciendo eventuales patrones entre los datos. La fortaleza de esta técnica radica en que permite comprender y explorar la estructura de la asociación entre tres o más variables categóricas. Es decir, cuando dos categorías de respuestas están posicionadas cercas, eso quiere decir que cuando los individuos han respondido a una de ellas, también han respondido la otra (Greenacre, 2008). De este modo, la técnica permite identificar grupos de individuos/ categorías con perfiles similares.

Esto implica que, a partir de las propiedades geométricas y de matrices, permite comprender a los no especialistas, a través de representaciones gráficas en un plano cartesiano multidimensional, la información contenida en complejas tablas de datos. En esta técnica los

datos se convierten en puntos sobre un plano. De esta manera, representa la distancia relativa entre las categorías de respuesta de las variables (Greenacre, 2008).

Según López-Roldán (1996), es una técnica de interrelación entre variables en las que no se establece a priori relaciones de dependencia entre ellas. Del mismo modo, permite mantener la naturaleza de las medidas cualitativas en el paso de lo cualitativo a lo cuantitativo al diferenciar y/o establecer un orden, con posiciones relativas en un espacio geométrico (López-Roldán, 1996). Así, lo que se busca en este escrito es explorar sobre si existen correspondencias en cuanto a la flexibilidad numérica e inseguridad social a partir del género, sector productivo, ocupación y tamaño de la empresa.

Asimismo, la justificación del caso de estudio radica en que la flexibilidad laboral, expuesto en la discusión teórica, en un contexto institucional liberal (López, 2005; Díaz, 2017), deteriora las condiciones de empleo, esto es, produce trabajos inestables, inciertos, precarios que muchas veces incluye inseguridad social, reflejado en la informalidad del trabajo o en la no cotización legal por parte del trabajador establecido en el marco regulatorio. Además, según lo discutido, se prevé que la flexibilidad numérica y la posibilidad de inseguridad social sigue un patrón que se distribuye a partir de factores tales como el género, el sector productivo, la ocupación y el tamaño de la empresa (Blanco y Julián, 2020; Kalleberg, 2001, 2003; López Roldán, 2017; Rubery, 2006; Salvia et al, 2018). En tal sentido, resulta apropiado y pertinente examinar la configuración del mercado laboral por medio de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), puesto que incluye las variables principales a indagar y permite observar empíricamente las posibles asociaciones entre ellas discutidas en el marco teórico a través de un plano cartesiano. No obstante lo anterior, una limitación de la técnica es que, dada la complejidad de los cuatro conceptos centrales presentados en el apartado 3.5, esta técnica proporciona solamente un mapa que las relaciona de forma general, sin la posibilidad de ver especificidades entre ellas o variaciones al interior de estas.

De igual manera, debe consignarse que se estudia el año 2019 debido a que la presente investigación tiene como problemática la estructuración del mercado laboral chileno por lo que de este modo, se evita el efecto pandemia del año 2020 y 2021, lo que sería susceptible de otro problema de investigación. Asimismo, el estudio es de cohorte o transversal por lo que no se centra en el cambio temporal. La elección específica del trimestre Octubre-Noviembre-Diciembre 2019 es la más pertinente porque según Becker (2021) es el período más estable en términos estacionales.

Por último, el paquete que se empleó para las estimaciones de los modelos de ACM en el software R versión 4.1.3, fue el de FactorMineR, dado el alto desarrollo del paquete y su facilidad de interacción con el paquete ggplot lo que facilita la visualización de los resultados.

4.4. Estrategia de análisis de los datos

El estudio tiene por objetivo examinar cómo se configura el mercado laboral chileno en términos de flexibilidad numérica y seguridad social, a partir de ciertas variables de intereses discutidas en apartados previos. Por ello, en primer lugar, se efectuará un análisis descriptivo univariado para determinar cómo se distribuyen en la población las características de los trabajos y las personas que trabajan y así entender su nivel de ocurrencia a nivel global. Para que el análisis posea un alcance poblacional, se estimaron intervalos de confianza con el paquete “survey” y “srvyr”, considerando las variables del diseño muestral (pues es un muestreo complejo bietápico), en base a los estimadores puntuales a un nivel de confianza de 95%.

En segundo lugar, se llevará a cabo un análisis descriptivo bivariado entre formas de flexibilidad numérica y seguridad social, flexibilidad numérica y género, seguridad social y género. Dado que todas las variables mencionadas tienen un nivel de medición nominal u ordinal, para cada tabla se harán pruebas de hipótesis de Chi cuadrado para establecer si existen diferencias estadísticamente significativas o no. Es decir, se testeará el supuesto de homogeneidad e independencia a través del cálculo del estadístico Chi-cuadrado (Pardo et al, 2015).

El análisis de ambos niveles son formas fragmentadas de abordar un fenómeno multidimensional, por lo que se incorpora un último nivel de análisis de tipo descriptivo-exploratorio multivariado en base al ACM.

En esta etapa se harán dos modelos. Primero, uno que contemple exclusivamente las variables de flexibilidad numérica, seguridad social y género, donde se examinará en profundidad sus posibles correspondencias sin importar otras cualidades del puesto de trabajo o de la persona que trabaja. En consecuencia, este primer modelo tiene como finalidad graficar las asociaciones entre las 10 variables, es decir, las de flexibilidad numérica, seguridad social y género y así poder determinar si efectivamente la flexibilidad numérica se relaciona a formas de inseguridad social y, por ende, resolver la tensión de la flexibilidad como forma de inserción laboral que adolece de calidad en esos indicadores. Segundo, se hará el modelo de ACM con las variables

mencionadas en la *tabla 1* poniendo énfasis en si la flexibilidad y seguridad social se distribuye de forma aleatoria o posee un patrón con el que se asocia, según ocupación, tamaño de la empresa, sector productivo y género. Es decir, en este mapa se observará tanto características de la empresa como cualidades de las personas que trabajan y la forma que adopta su relación laboral, tratando de identificar el mecanismo con el que estructura las desigualdades en el mercado de trabajo (López et al 2017).

5. Análisis de resultados

En los siguientes apartados se reportan los principales resultados respecto al mercado laboral chileno, con especial énfasis en lo que refiere a la flexibilidad numérica y seguridad social. Para ello se describirán los resultados en términos estadísticos univariados, bivariados¹¹ y multivariados y luego se procurará vincular a la discusión teórica sociológica con el objetivo de proporcionar luces sobre los mecanismos y formas en que se estructura el mercado laboral chileno.

5.1. Una breve descripción del mercado laboral chileno

En América Latina la heterogeneidad productiva junto a la introducción de reformas flexibilizadoras, hizo proliferar con fuerza el fenómeno de la informalidad, entendiendo este, o bien como unidades productivas que operan al margen de la ley, esto es, están fuera de la regulación y registros públicos; o bien empleando de manera informal, lo que equivale a eludir las obligaciones contributiva en los distintos sistemas de seguridad social, en el marco de la relación laboral. Elocuentemente esta situación tal como consigna Bertranou (2017), pone en entredicho la solvencia, sostenibilidad y cobertura de los sistemas en la región. A continuación se presenta un cuadro descriptivo (*cuadro 3¹²*) de todas las variables del estudio, con el objetivo de determinar la magnitud de cada una de ellas en la realidad nacional, indicando intervalos de confianza y el total de personas que representan cada categoría a nivel poblacional. Con el

¹¹ Si bien en el segundo objetivo específico de la investigación se promete describir la asociación entre variables de flexibilidad, seguridad social y género (equivale a 8 variables), dado que el posible cruce de todas estas variables, da como resultado muchas tablas, se optó solamente por mostrar algunas de ellas, con el objetivo de ir observando asociaciones entre estas variables. Así, se procura familiarizar a quien lee cómo se comportan estas variables y si existen asociación, pero su comportamiento conjunto se deja para el modelo/mapa 1 de correspondencias múltiples.

¹² En el cuerpo del texto se reportan solamente los estimadores puntuales. Para ver los intervalos de confianza a un 95% nivel de confianza consultar la tabla. Esta decisión tiene como base el no sobrecargar el texto y poder abocarse a un análisis más interpretativo de las cifras.

propósito de evaluar el mercado laboral chileno se presentarán distintas cifras de organismos internacionales sobre el mundo o la región o estudios empíricos de mercados laborales como por ejemplo, Argentina y España.

Respecto a la flexibilidad en la jornada laboral, el cuadro indica que, a nivel poblacional, su frecuencia (sumando jornada parcial voluntaria con parcial involuntaria) no sobrepasa el 15%, situación que de acuerdo a estudios previos (Bertranou, 2017; Díaz, 2017) sigue más o menos estable -con un aumento de a lo menos un 1%-, ya que en ellos se constata que el parámetro poblacional está comprendido en el intervalo 11-12%. Por contra, alrededor del 85,7% de los trabajadores asalariados del sector privado se encuentran ocupados en jornadas completas. De acuerdo a López Roldán et al (2017) los mercados laborales como el de Argentina y España, la proporción de personas con jornadas completas se sitúa por debajo de ambos países (77, 6% y 82, 8%, respectivamente) aunque no es posible determinar dicha diferencia en términos estadísticos.

En la duración del contrato, el 75% de las personas trabajadores poseen un contrato indefinido, magnitud que se mantiene y perdura en el tiempo en la estructura del mercado chileno en tanto coincide con las cifras que proporcionan trabajos de Ruiz y Boccardo (2013) y OIT (2019). De igual manera, los contratos de carácter definido ya sea renovable o temporal, suman en conjunto un 25% de los asalariados privados con mayor prevalencia, al interior de estos, el contrato temporal. En términos comparativos, esta cifra se asemeja a lo investigado por López Roldán et al (2017) para el caso de España que tiene una frecuencia de 76,5% de duración indefinida aunque supera al mercado laboral argentino de asalariados privados donde su ocurrencia es de 61,1%. Según los autores esta diferencia se vincula a la alta informalidad presente en dicho país de América Latina.

En base a la tabla, se observa que la utilización de la subcontratación que su magnitud gira en torno al 12,9% porcentaje que se mantiene más o menos estables en relación con el estudio de Ruiz y Boccardo (2013), pero que constituye una proporción elevada en relación al porcentaje mundial consignado en los antecedentes, que rondaba en el 6%, aunque concuerda con la idea de que las redes de subcontratación aumenta en países en vías al desarrollo(OIT,2016). Mientras que las personas bajo una relación laboral con un solo empleador identificable, rasgo asociado a empleos estándar conforman el 87,1%.

Cuadro 3: Tabla descriptiva del mercado laboral chileno de la flexibilidad numérica, seguridad social, género, sector, ocupación, sector productivo y tamaño de la unidad económica. Trimestre OND 2019.

Variable	Porcentaje	Intervalo inferior	Intervalo superior	Total personas que representa
Tipo de Jornada				
Completa	85.7	84.8	86.5	4091056.38
P.involuntario	6.5	6.0	7.1	312707.28
P.voluntario	7.8	7.1	8.5	371697.36
Duracion de contrato				
Indefinido	75.0	73.9	76.0	3580545.24
Renovable	9.0	8.2	9.7	427407.69
Temporal	16.1	15.3	16.9	767508.09
Sector				
Formal	91.1	90.4	91.7	4348728.75
Informal	2.9	2.6	3.2	137531.55
Hogar	6.1	5.5	6.6	289200.72
Sector productivo				
Primario agricola	13.6	13.0	14.1	647705.95
Primario minera	11.2	10.4	11.9	534612.35
Industria	11.0	10.1	11.8	523165.95
Comercio	18.4	17.5	19.4	880596.28
STradicional	14.4	13.6	15.3	688298.28
SAvanzado	9.2	8.4	10.0	439453.05
AdmPublica	1.2	1.0	1.4	58992.69
Educacion, salud y otros	14.9	14.0	15.8	713817.39
Acthogar	6.0	5.5	6.6	288819.07
Derecho a guarderia				
Si	23.4	22.3	24.5	1117472.88
No	76.6	75.5	77.7	3657988.14
Derecho a maternidad				
Si	72.2	71.2	73.2	3447669.94
No	27.8	26.8	28.8	1327791.08
Derecho a pago por dias de enfermedad				
Si	78.2	77.3	79.1	3734363.68
No	21.8	20.9	22.7	1041097.34

Derecho a vacaciones				
Si	72.9	71.9	74.0	3481940.23
No	27.1	26.0	28.1	1293520.79
Cotizacion seguro desempleo				
Si	78.9	78.0	79.8	3768385.63
No	21.1	20.2	22.0	1007075.39
Cotizacion en salud				
Si	80.8	79.9	81.7	3860349.03
No	19.2	18.3	20.1	915111.99
Cotizacion en prevision social				
Si	79.8	78.9	80.7	3809536.02
No	20.2	19.3	21.1	965925.00
Tamaño de la unidad economica				
Micro	26.8	25.8	27.9	1280803.13
Pequena	21.1	20.0	22.2	1005975.27
Mediana	18.8	17.9	19.8	899596.11
Grande	33.3	32.2	34.4	1589086.51
Grupo de ocupacion				
Directivos y profesionales	15.0	14.1	15.9	717232.20
Tecnicos y profesionales medios	13.3	12.4	14.1	633948.46
No manual no calificado	25.3	24.2	26.3	1205830.45
Manual agrario	1.8	1.5	2.1	86115.00
Manual calificado urbano	18.3	17.5	19.2	875411.81
Manual no calificado elemental	26.3	25.3	27.4	1256923.11
Relacion laboral				
NoSubcontratado	87.1	86.3	88.0	4160999.60
Subcontratado	12.9	12.0	13.7	614461.42
Genero				
Hombre	58.9	57.7	60.1	2813072.52
Mujer	41.1	39.9	42.3	1962388.50

Elaboración propia en base a ENE (2019)

En cuanto al sector, los datos entregan luces acerca del nivel de formalidad del mercado laboral chileno respecto a la región. El sector asalariado formal constituye el 91,1% del mercado laboral, mientras que el sector informal en conjunto a empleos realizados en hogares particulares (en general, empleos que desempeñan labores reproductivas), suman el 9%. En términos comparativos en la región esta cifra constituye un alto nivel de formalidad, en tanto en la región para 2014 la informalidad rondaba en el 43%, lo que posibilita avizorar bajos niveles de inseguridad social, pues la inseguridad es un rasgo esencial y definitorio del sector informal (Solar et al, 2019; Weller, 2019).

Las variables tradicionales sobre seguridad social, es decir, contribución a la previsión social (79,8%), salud (80,8%) y seguro de desempleo(78,9%), las tres tienen una cobertura casi idéntica y bastante alta. Respecto a derechos laborales anclados en la concepción de seguridad social se puede mencionar que el derecho a vacaciones (72,9%), a maternidad/paternidad

(72,2%) y días pagados por concepto de enfermedad (78,2%) tienen proporciones altas de cobertura y bastante similar entre ellas. En este sentido, el empleo informal en tanto relación laboral que no contempla alguno de los derechos/contribución recién consignados por la misma relación que se posee, no supera el 28%, cifra que resulta baja para la región, la cual se estima, en promedio, alrededor de 53% y baja, asimismo, en comparación al mundo donde el 61% está en un empleo informal. Específicamente, para la población en estudio, el 40% de trabajadores asalariados, a nivel mundial, tiene un empleo informal (OIT, 2019). No obstante, la disposición de guarderías infantiles, sigue el patrón contrario: alrededor del 23,4% dispone de guarderías o pagos asociados para dejar a personas infantes a su cargo.

Siguiendo a Bertranou (2017), el mercado laboral chileno de asalariados privados posee una alta extensión en la cobertura horizontal de los sistemas de protección social, esto es, de cobertura, aunque persiste la problemática al nivel de prestaciones y tasas de reemplazos prometidas por un sistema privado de aseguramiento social (Araujo 2019; Sojo 2017). Dicha situación se acentúa en aquellos trabajadores del empleo informal cuyo nivel de suficiencia en el pilar contributivo queda entre dicho por su no participación o intermitencia, amenazando la seguridad económica familiar y del sistema; de esta manera se pone en riesgo un nivel de aseguramiento básico a los individuos - en tanto falta de recursos- que permita su desarrollo y conexión normal en el curso de sus intercambios sociales (Castel, 2004).

La heterogeneidad estructural de América Latina constituye una realidad cuyos efectos en el mercado del trabajo se distribuyen acorde a dicha heterogeneidad. Un indicador fidedigno de aquello son los tamaños de la unidad productiva. En el cuadro 3, se observa que las microempresas conforman un 26,8% de las unidades operativas, las pequeñas un 21,1%, las medianas un 18,8% y las grandes 33,3%. En base a estas cifras, se observa un predominio de la gran empresa seguida de la microempresa, que es la que obtiene peores indicadores en cuanto a las condiciones laborales que ofrece a sus trabajadores. De igual manera, otro indicador que forma parte del concepto de heterogeneidad estructural, en complemento con el anterior, es la ocupación de las personas por cuanto este es un proxy de nivel educacional, pues tiene incorporado en sí calificaciones/nivel educacional y permite conocer el grado de autonomía de los trabajadores respecto al proceso de trabajo (Kalleberg, 2003; López-Roldán et al, 2019). En cuanto a ocupaciones que exigen mayor calificación/nivel educativo, los directivos y profesionales son, aproximadamente, un 15% de las ocupaciones del mercado mientras que los técnicos y profesionales medios conforman un 13,3% y actividades manuales urbanas

calificadas suman el 18,3%. Por otro lado, actividades que no requieren credenciales/cualificaciones particulares, están los manuales no calificados elementales, que con la primera mayoría concentra un 26,3%, luego los no manual calificados 25,3% y, por último, los ocupados en actividades manuales agrarios con un 1,8%. Estos constituyen puestos de trabajos carentes de poder lo que explicaría mayores niveles de inestabilidad de los trabajos -reflejados en sus contratos laborales- (Cortés et al, 2021; OIT, 2016).

El sector productivo en Chile es bastante diversificado aunque con una fuerte connotación de economía de servicios abocados al comercio, a la exportación de productos de actividades primarias y enclave minero: un 18,4% se emplea en el sector comercio, el 11,2% se desempeña en procesos productivos asociados a la minería y el 13,6% en actividades agropecuarias (pesca, agricultura, caza, etc) (Ruiz y Boccardo, 2013).

Asimismo, un sector productivo relevante para la economía del país corresponde a la agrupación de educación, salud y otros, sector que posee un tamaño que gira en torno al 14,9% de los asalariados privados y los servicios denominados tradicionales (hotelería, restaurantes, transporte, comunicaciones, etc) que alcanzan la cifra de 14,4%. Igualmente, se encuentra el sector industrial (manufacturero, de suministro de gas y construcción) el cual posee un 11% de trabajadores desempeñándose en aquellas actividades económicas. Por último, están los sectores de servicios avanzados (actividad inmobiliaria, intermediación financiera) que concentran un 9,2% de las personas trabajadoras, las actividades desarrolladas en un hogar particular que alcanza un 6% aproximadamente y la administración pública que no supera el 1% de las personas.

La composición de género del mercado laboral tiene un sesgo en favor de los hombres, quienes alcanzan entre 58,9% de las personas asalariadas privadas, en tanto las mujeres son un 41,1% de quienes se encuentran empleados en el sector privado. Por supuesto estas diferencias estadísticamente significativas¹³ (porque no se solapan los intervalos de confianza) pueden interpretarse como que efectivamente opera la división sexual del trabajo, donde los hombres funcionan en el sector productivo, esto es, labores públicas insertos en el sistema productivo y las mujeres, por su parte, dedicadas en mayor medida a labores reproductivas- no remuneradas

¹³ Solo se establece en esta variable diferencias estadísticamente significativas a nivel descriptivo univariado por la calidad y rendimiento analítico que posee realizar dicha comparación.

en el ámbito de lo privado, pese a la disminución de la brecha de género en las últimas décadas que constata la literatura (Bettio et al, 1996; Becker, 2021).

En definitiva, el mercado laboral chileno presenta cifras altas, evaluándolo en comparación con países de la región de América Latina en base a datos de OIT, en categorías de respuestas asociadas a condiciones laborales estándar (tipo de jornada, duración del contrato y subcontratación) con altos niveles de cobertura de seguridad social (exceptuando la disposición de guarderías) (Bertranou, 2017; Weller, 2019). Asimismo, observando estudios sobre el mercado laboral chileno de la década pasada, puede observarse una constancia en las cifras sobre las tres variables de flexibilidad numérica o algunas variaciones porcentuales mínimas (Díaz, 2017; Ruiz y Boccoardo, 2013; Sehnbruch et al, 2020) A partir de la tabla descriptiva, se puede evaluar el mercado laboral chileno como uno desarrollado en tanto las proporciones de formalidad, de unidades productivas con altas capacidades de acumulación de excedente y orientados a los mercados internacionales aunque con altas frecuencias en ocupaciones que no exigen calificaciones tales como los no manuales no calificados (servicios en general) y manual no calificados elementales. Por último, en cuanto a los sectores productivos se revela la importancia aún de actividades primarias tales como la minera, agropecuaria y actividades terciarias de servicios (comercio y servicios tradicionales) de la economía chilena, estas últimas asociadas a la utilización de jornadas parciales (Denia Cuesta, 2010).

5.2. Tiempo parcial, seguridad social y género

La jornada a tiempo parcial, tal como se desarrolló en apartados anteriores, supone, en cuanto a la normativa laboral, los mismos derechos que aquellos trabajadores de tiempo completo (Díaz, 2017). En la *tabla 1¹⁴* se muestra la proporción de personas que cotizan en previsión social según el tipo de jornada laboral. En dicha tabla, se vislumbra que, aproximadamente, el 85,2% de las personas que tienen una jornada de tipo completa, contribuyen al sistema de previsión social. Mientras tanto, las personas que están bajo modalidades de jornadas parciales involuntarias y parciales voluntarias, solamente el 33,7% y 42,3% cotizan respectivamente. En este sentido, dado el estadístico chi cuadrado $\chi^2= 3695.7$ (y $p=0.000$), la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa tanto a un 95% como 99% nivel de confianza, por

¹⁴ En todas las tablas del análisis bivariado se trabaja con el N muestral, es decir, sin la aplicación de ponderadores de ajuste. Por dicha razón cambian los tamaños de las frecuencias absolutas respecto a la tabla descriptiva.

lo que se rechaza la hipótesis nula -esto es, el supuesto de independencia entre las dos variables- con una magnitud de intensidad media entre ambas variables ($V = 0.4$).¹⁵

Tabla 1 de contingencia: Cotización en prevision segun tipo de jornada

<i>Cotizacion en prevision</i>	<i>tipo</i>			<i>Total</i>
	Completa	P.involuntario	P.voluntario	
Si	15909 85.2 %	535 33.7 %	753 42.3 %	17197 78 %
No	2770 14.8 %	1051 66.3 %	1028 57.7 %	4849 22 %
Total	18679 100 %	1586 100 %	1781 100 %	22046 100 %

$$\chi^2 = 3695.708 \cdot df = 2 \cdot \text{Cramer's } V = 0.409 \cdot p = 0.000$$

Elaboración propia en base a ENE (2019)

Estos resultados muestran que, tal como señala Fagan et al (2014), la modalidad de trabajo parcial es marginalizado como una forma secundaria de empleo en la medida en que penaliza/ no está cubierto en el ámbito de la protección social. Es decir, es una forma de inserción laboral diferenciada toda vez que elimina la protección laboral clásica (Ermida, Citado en Díaz, 2017). Ahora bien, dentro de la literatura y así también lo consigna los resultados expuestos, al interior de la jornada parcial, existen dos formas diferenciadas de tipo de jornada: parcial voluntaria y parcial involuntaria. La *tabla 1*, da luces de que, efectivamente, la inserción endeble-parcial involuntaria consta de una participación laboral bajo condiciones que no favorecen la certidumbre y la seguridad. Incluso, tal como constata la literatura, esta inserción que subutiliza la mano de obra (OIT, 2019), posee una mayor ocurrencia en la no cotización en previsión que la jornada parcial voluntaria, aunque esta última, a diferencia de lo que señala Díaz (2017), dista mucho de una inserción robusta, esto es, en condiciones laborales estándar (Kalleberg, 2003).

¹⁵ La asociación indica que hay dependencia entre ambas variables pero no permite determinar qué explica la relación. De ahora en adelante, la asociación es significativa al 95 y 99% salvo que se indique de forma explícita lo contrario. El V de Cramer indica la magnitud/fuerza de asociación entre las variables señaladas. De acuerdo a Cohen se puede juzgar la fuerza de la relación en Ciencias Sociales en base a tres intervalos: [0.1-0.2]= baja; [0.25-0.4]=media; [0.5-1]=alta.

Posiblemente una explicación a la diferencia entre cotizar (42,3%) y no cotizar (57,7%) en la jornada parcial voluntaria se deba a lo señalado por Kalleberg (2003) sobre el grado de control sobre el proceso de trabajo y sus habilidades, en concreto trabajadores con habilidades altamente demandadas en el mercado podrán incorporarse a la organización con acuerdos sujetos a la legislación laboral.

En la misma línea que los resultados anteriores, la *tabla 2* muestra la proporción de trabajadores que tienen derecho a pago los días que se encuentran inhabilitados de trabajar por enfermedad dado el tipo de jornada que poseen en su relación laboral. El nivel de ocurrencia se concentra en personas que trabajan en jornada involuntaria, quienes además de estar forzados a trabajar menos horas de las que quisieran, también están expuestos a que en caso de enfermedad dejan de percibir ingresos. Esto, evidentemente, precariza las condiciones de empleo puesto que padecen de una relación laboral similar a la relación a “*destajo*”, toda vez que se paga solo por trabajo realizado, lo que elimina y traspasa los costos de los tiempos muertos a los asalariados (Aguiar,2013; Ramos, 2016).

Tabla 2 de contingencia: Derecho a pago de enfermedad según tipo de jornada

<i>Derecho a días pagos por enfermedad</i>	<i>tipo</i>			<i>Total</i>
	Completa	P.involuntario	P.voluntario	
Si	15663 83.9 %	511 32.2 %	744 41.8 %	16918 76.7 %
No	3016 16.1 %	1075 67.8 %	1037 58.2 %	5128 23.3 %
Total	18679 100 %	1586 100 %	1781 100 %	22046 100 %

$$\chi^2=3510.502 \cdot df=2 \cdot \text{Cramer's } V=0.399 \cdot p=0.000$$

Elaboración propia en base a ENE (2019)

Desde luego, el tipo de jornada parcial involuntario representa una forma de subempleo visible, toda vez que la persona dispone de voluntad para trabajar más horas, por lo que en términos e indicadores de calidad de empleo bajo la clasificación de Sehnbruch et al (2020), se posiciona en dos indicadores en el eje de privación: protección social y estabilidad del empleo, proliferando la incertidumbre. En *tabla 3*, se evidencia que las personas de jornada parcial

involuntaria, al mismo tiempo, poseen en menor medida contratos con duración indefinida, en comparación a sus pares de jornada parcial voluntaria y jornada completa.

Tabla 3 de contingencia: Duracion de contrato segun tipo de jornada

<i>duracion</i>	<i>tipo</i>			<i>Total</i>
	Completa	P.involuntario	P.voluntario	
Indefinido	13754 73.6 %	929 58.6 %	1288 72.3 %	15971 72.4 %
Renovable	1463 7.8 %	216 13.6 %	188 10.6 %	1867 8.5 %
Temporal	3462 18.5 %	441 27.8 %	305 17.1 %	4208 19.1 %
<i>Total</i>	18679 100 %	1586 100 %	1781 100 %	22046 100 %

$$\chi^2=183.282 \cdot df=4 \cdot Cramer's V=0.064 \cdot p=0.000$$

Elaboración propia en base a ENE (2019)

Esta relación es estadísticamente significativa, determinando que existe relación entre la duración del contrato y el tipo de jornada en que se encuentra un trabajador. Si bien, en general, la proporción de personas que dado un tipo de jornada (completa, parcial involuntaria, parcial voluntaria), en su mayoría tienen un contrato indefinido (73,6%, 58,6% y 72,3% respectivamente), se nota una diferencia para quienes poseen un tipo de jornada involuntaria, en particular en la modalidad de contrato temporal (aproximadamente 28%); modalidad más riesgosa por cuanto el desempeño de labores en el puesto de trabajo está restringido a la duración de un ciclo productivo o a la tarea demandada por quien emplea (Boccardo et al, 2019).

Alternativamente, puede observarse, a nivel muestral, que la combinación de categorías más recurrente es el tipo de relaciones típicas en tanto poseen un contrato de tipo indefinido y una jornada completa (62% de los casos). A partir de ello, es plausible deducir que aquella capa de trabajadores, preservan la capacidad de proyección, estabilidad y certidumbre (Kalleberg, 2001).

La participación de la fuerza laboral en cuanto al tipo de jornada que se posee contiene un sesgo de género, de acuerdo a lo planteado por diversas investigaciones (Cárdenas et al, 2014; Cortés

et al 2021; Yáñez, 1999). En la *tabla 4*, se aprecia la distribución de sexo dado un tipo de jornada laboral particular. Específicamente, el 63% de los que tienen jornada completa son hombres y un 36% mujeres, mientras que quienes están en una jornada parcial involuntaria, un 40% es hombre y un 60% mujeres. Esta misma tendencia se reproduce, solo que con mayor incremento para la jornada parcial voluntaria: quienes tienen dicho tipo de jornada, un 30% son hombres y un 70% mujeres. Esta situación coincide con lo descrito por la literatura: las mujeres padecen mucho más las jornadas laborales parciales, posiblemente por estereotipos de género que promueven y asignan las labores domésticas a las mujeres como rol principal a desempeñar en la sociedad y/o como responsables del cuidado de la familia, por lo que están “forzosamente” a conciliar vida familiar y trabajo (Fagan et al, 2014; OIT, 2016).

Tabla 4 de contingencia: Distribucion de sexo segun tipo de jornada

<i>Sexo</i>	<i>tipo</i>			<i>Total</i>
	Completa	P.involuntario	P.voluntario	
Hombre	11798 63.2 %	639 40.3 %	534 30 %	12971 58.8 %
Mujer	6881 36.8 %	947 59.7 %	1247 70 %	9075 41.2 %
Total	18679 100 %	1586 100 %	1781 100 %	22046 100 %

$$\chi^2=981.743 \cdot df=2 \cdot \text{Cramer's } V=0.211 \cdot p=0.000$$

Elaboración propia en base a ENE (2019)

Tal situación se observa de manera nítida, al ver que donde más se concentran mujeres, dado un tipo de jornada, es en jornadas parciales voluntarias (70%); más que la jornada involuntaria. Efectivamente el nivel de participación femenina en la fuerza laboral está vinculado a la gestión flexible de los trabajadores (Sennet, 2000; Walby, 2002). En consecuencia, es una modalidad de ocupación mayoritariamente feminizada, incrementando la diferencia entre géneros en un mercado sexualmente segregado (OIT, 2016; Rubery, 2006). Producto de estos resultados, es posible cuestionar la valoración positiva que posee la flexibilidad en tanto inserción libre que provee autonomía, toda vez que estar en relación laboral parcial implica degradación y vulneración en los sistemas de protección social (Yáñez, 1999). Por dicha razón, la valoración

positiva de la flexibilidad, quizás, en arreglos donde hay una gestión flexible del uso del tiempo, fenómeno que no es preocupación de la presente investigación.

Una interpretación posible de que la jornada voluntaria sea mayor incluso que la involuntaria (70% y 60% de mujeres, respectivamente) puede deberse a que se interioriza -en la población- en virtud de las normas sociales pregonadas por la cultura, que las mujeres tienen el deber de atender y realizar aquellas actividades del ámbito de lo privado y reproductivo. Por su parte, la jornada prevalente de mujeres en jornadas involuntarias puede leerse como la reproducción de prácticas discriminatorias hacia aquellas trabajadoras de las organizaciones, en tanto las conciben como personas disponibles por menos horas y/o como relación laboral que opera como “complemento” del sostenedor familiar, es decir, como personas no necesariamente responsables de su subsistencia (Cortés et al, 2021; Espino et al, 2019; OIT,2016).

En conclusión, en lo que refiere a la inserción laboral bajo jornadas laborales parciales versus jornada completa, se infiere que la primera (sin considerar la voluntariedad o no) posee menor niveles de participación en el sistema de seguridad social -en sus diferentes contribuciones/derechos- que aquellas personas que están en jornada completa. En este sentido, la jornada parcial constituye una relación de empleo penalizada en los derechos individuales con mayor privación cuando la inserción es débil/involuntaria y con un fuerte sesgo de género en desmedro de las mujeres (Binder, 2008; Díaz, 2017; Espino et al, 2019). De este modo, si bien la jornada parcial se concibe en principio como instrumento que conjuga los intereses particulares de la persona trabajadora y los intereses productivos empleadores como forma de aumentar la operatividad de sus actividades, constituye un arreglo laboral que perjudica a los trabajadores en tanto no disponen de protecciones contra los principales riesgos que pueden degradar su condición de sujeto (mantener ingresos por enfermedad y cotizar para la vejez) (Castel, 2004, 2010).

En cuanto a la técnica bivariada puede mencionarse dos cosas. Primero, su limitación reside en su carácter exploratorio a nivel observado del fenómeno, por lo que no se puede establecer qué explica la asociación, además de que dado el alto tamaño muestral (N=22056 observaciones), genera que todos los resultados sean estadísticamente significativos. Pese a ello, una ventaja es que permite observar en detalle las diferencias entre variables de flexibilidad (en este caso jornada parcial versus completa) y su asociación con seguridad social y género, cuestión que se pierde en el análisis multivariado ya que el peso relativo de condiciones laborales estándar

(jornada completa y contrato indefinido) es muy alto, lo que dificulta apreciar con tanta notoriedad dichas asociaciones.

5.3. Duración de contrato laboral, seguridad social y género

Una de las formas en que las empresas y organizaciones disminuyan los costos asociados a la contratación de trabajadores se ejecuta mediante la celebración de acuerdos contractuales por un período definido, de modo que estas puedan ajustar la dotación de trabajadores de acuerdo de la volatilidad y dinamismo del mercado (Arancibia 2011; Echeverría y López, 2004)

En la *tabla 5* se cruzan las variables de cotización en la previsión social con la duración del contrato. En ella se puede observar, en primer lugar, que quienes gozan de una duración indefinida, el 83,3%, sí contribuye al sistema de pensiones, en tanto los de duración renovable, el 71% lo hace y los de duración temporal, solamente un 60,9%. En base a ello, es factible establecer que la duración del contrato se asocia con la contribución (o no) en el sistema de previsión social, sobre todo en modalidades de trabajo temporal.

Tabla 5 de contingencia: Cotización en prevision segun duracion del contrato

<i>Cotizacion en prevision</i>	<i>duracion</i>			<i>Total</i>
	<i>Indefinido</i>	<i>Renovable</i>	<i>Temporal</i>	
<i>Si</i>	13298 83.3 %	1336 71.6 %	2563 60.9 %	17197 78 %
<i>No</i>	2673 16.7 %	531 28.4 %	1645 39.1 %	4849 22 %
<i>Total</i>	15971 100 %	1867 100 %	4208 100 %	22046 100 %

$$\chi^2=1019.549 \cdot df=2 \cdot Cramer's V=0.215 \cdot p=0.000$$

Elaboración propia en base a ENE (2019)

Esta capa de trabajadores -en condición “renovable” y “temporal”-, además de estar sometidos a mayores tasas de rotación, tránsito del estatus empleado a desempleado, cuando están en una relación contractual, cotizan, en menor medida (28.4% y 39.1%, respectivamente), en el sistema de previsión que sus pares en duración indefinida.

Esto significa que esta capa de trabajadores(principalmente los que están en la variante “temporal”) padece de inestabilidad de ingresos y déficit de protección social toda vez que no

aportan a su pilar individual en el sistema de previsión social (Weller, 2011). Así, el riesgo de experimentar situaciones de degradación de los sujetos, que lo imposibiliten de seguir el curso de sus quehaceres cotidianos, se incrementa ya que la solvencia del sistema de protección (a nivel de previsión en la vejez, seguro de desempleo y derecho a pago de días producto de enfermedad) se ve entredicha, en un sistema que provee al individuo recursos para su desarrollo, principalmente a partir de la capitalización individual (Castel, 2010; Cecchini et al, 2014; Sojo, 2017).

Una explicación tentativa a este fenómeno es que, dado que hay una porción variable de los salarios (flexibilidad salarial), es que de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador, o bajo coerción del primero, acceden a eludir esa contribución y lo perciben como salario presente (Sojo, 2017). Este tipo de experiencias, el de la inseguridad social, contribuye al ascenso de la percepción de los trabajadores respecto a la inutilidad y/o pérdida de confianza sobre los sistemas de seguridad social (Boccardo et al, 2019).

En esa misma línea, la *tabla 6*, muestra el cruce de la cotización en el seguro de desempleo y la duración del contrato. Esta invita a concluir que quienes están bajo un contrato de duración definida (ya sea renovable, ya sea temporal) cotizan menos en el seguro de desempleo. Tal como lo indican las frecuencias relativas, dicha condición tiende a ocurrir más en aquellos trabajadores que poseen un contrato temporal.

Tabla 6 de contingencia: Cotización en seguro desempleo según duración del contrato

<i>Cotización en seguro de desempleo</i>	<i>duración</i>			<i>Total</i>
	Indefinido	Renovable	Temporal	
Si	13234 82.9 %	1287 68.9 %	2466 58.6 %	16987 77.1 %
No	2737 17.1 %	580 31.1 %	1742 41.4 %	5059 22.9 %
Total	15971 100 %	1867 100 %	4208 100 %	22046 100 %

$$\chi^2=1184.617 \cdot df=2 \cdot \text{Cramer's } V=0.232 \cdot p=0.000$$

Elaboración propia en base a ENE (2019)

Es decir, alrededor de un 41 % de los trabajadores temporales, cuyo contrato determina fin de la relación laboral una vez terminada la obra, faena o ciclo productivo (Boccardo et al, 2019), carecen de seguros de desempleos robustos toda vez que existe una estrecha relación de los beneficios obtenidos por este seguro y la cotización que realiza la persona trabajadora (Isgut y Weller, 2016). Si es que se considera además que esta capa de trabajadores posee un contrato que define el fin del vínculo laboral, entonces la situación de desempleo es inminente, por lo que, precisamente, toma relevancia el seguro de desempleo como instrumento que permite, por un lado, interactuar oferta y demanda de calificaciones y, por otro lado, soslayar el tránsito hacia la pobreza de estos trabajadores (dado que dejan de percibir ingresos). En este sentido, los trabajadores de contrato temporal -quienes están más sometidos a la volatilidad del mercado laboral- tienen una alta probabilidad de ver pauperizada su existencia y la sostenibilidad del hogar (Velázquez, 2016).

La *tabla 7* exhibe el derecho a pago de días por concepto de enfermedad según la duración del contrato. La cantidad de personas que están en contrato indefinido y detenta la opción de que la persona empleadora le pague los días que padece enfermedad, corresponde a un 84% (mientras que el 16% en tal condición no lo posee). En el caso de personas con contrato de duración definida -renovable y temporal, la cantidad de personas que goza de ese derecho es de 67% y 53,5% respectivamente.

Tabla 7 de contingencia: Derecho a pago de días por enfermedad según duración del contrato

<i>Derecho a días pagos por enfermedad</i>	<i>duracion</i>			<i>Total</i>
	Indefinido	Renovable	Temporal	
Si	13419 84 %	1249 66.9 %	2250 53.5 %	16918 76.7 %
No	2552 16 %	618 33.1 %	1958 46.5 %	5128 23.3 %
Total	15971 100 %	1867 100 %	4208 100 %	22046 100 %

$$\chi^2=1852.206 \cdot df=2 \cdot \text{Cramer's } V=0.290 \cdot p=0.000$$

Elaboración propia en base a ENE (2019)

La problemática que se vislumbra en este caso, es que sujeta la recompensa económica por la venta de la fuerza de trabajo de los trabajadores a que estén en plena disponibilidad y sanos,

cuyo efecto se corresponde con la lógica que promueve la flexibilidad: traspasar los costos y riesgos a los asalariados (López, 2005). Este fenómeno se liga a la noción de precariedad ya que, simultáneamente, acontece que hay una menor cotización por parte de los empleadores con los trabajadores en puestos de trabajos que se pierden de forma involuntaria (Kalleberg, 2009). Ahora, siguiendo a Aguiar (2013), lo hace a través de la eliminación los tiempos muertos del trabajo/improductivos, o bien cargandole al trabajador dichos tiempos.

En cuanto a la dimensión de género, la *tabla 8* sugiere que los que están en contrato temporal, en su mayoría son hombres (70%), mientras que en las otras dos modalidades se sigue la misma tendencia en términos de género. A partir de estos resultados, es plausible matizar la visión de Rubery (2006), quien establece que los trabajos temporales se han asociado, fundamentalmente, con el empleo de mujeres. Los datos muestran que, por el contrario, dicho tipo de contrato definido tiene una fuerte presencia del género masculino.

Tabla 8 de contingencia: Distribucion de sexo segun duracion de contrato

<i>Sexo</i>	<i>duracion</i>			<i>Total</i>
	Indefinido	Renovable	Temporal	
Hombre	8994 56.3 %	1017 54.5 %	2960 70.3 %	12971 58.8 %
Mujer	6977 43.7 %	850 45.5 %	1248 29.7 %	9075 41.2 %
Total	15971 100 %	1867 100 %	4208 100 %	22046 100 %

$$\chi^2=286.630 \cdot df=2 \cdot Cramer's V=0.114 \cdot p=0.000$$

Elaboración propia en base a ENE (2019)

Una de las posibles explicaciones a este fenómeno es que producto de la segmentación horizontal de género, las ocupaciones más masculinizadas (tales como manual agrario, no manual calificado, manual calificado urbano en sectores productivos como la construcción, minería, etc) poseen procesos productivos que acrecientan los contratos temporales (Cárdenas et al, 2014; Semenza et al, 2021), lo que capturaría esta diferencia: pese a que no es grande la proporción de empleos temporales en relación al total, al interior de este son los hombres que experimentan mayor este tipo de contrato.

En definitiva, la duración del contrato definida versus la indefinida, constituye una forma de inserción laboral que genera diferencias, en desmedro de la duración definida, en términos de la seguridad social. Al interior de la categoría de definido, cabe realizarse una distinción interna entre renovables y temporales ya que estos últimos muestran peores indicadores respecto a la seguridad social (cotización en previsión, seguro desempleo y pagos a días por enfermedad), con una fuerte presencia masculina, lo que tensiona lo propuesto por Rubery (2006), sobre que todas las formas de flexibilidad se asocian a la incorporación de las mujeres en el empleo. Estos resultados, dan cuenta de la heterogeneidad de la flexibilidad en cuanto a la oferta laboral.

5.4. Subcontratación, seguridad social y género

El fenómeno de la subcontratación expone al trabajador a una doble sujeción en la medida en que se subordina a las reglamentaciones de la empresa donde se ejecutan las tareas y, por otro lado, posee una dependencia contractual con la empresa que lo contrata de forma directa (Palomino, 2000). Según De la Garza (2012) la subcontratación además de asegurar la acumulación de capital a nivel global, desde el punto de vista de los derechos laborales, esta supone degradación en términos de sindicalización, negociación colectiva y seguridad social.

En la *tabla 9* se muestra el cruce de dos variables: subcontratación y cotización en previsión social. En base a esta tabla, se puede observar, contra lo esperado por hipótesis, que quienes están subcontratados, el 88% cotiza en previsión social, mientras que el 76% de quienes no están subcontratados, lo hacen. Esto sugiere que la modalidad de relación triangular-subcontrato, en lo que refiere a la seguridad social, no supone una peor situación que los que están subcontratados. Es más, los trabajadores subcontratados disponen de mejores condiciones en la dimensión de seguridad social que quienes no lo están.

Tabla 9 de contingencia: Cotización en prevision segun relacion laboral

<i>Cotizacion en prevision</i>	<i>Triangulacion laboral</i>		<i>Total</i>
	NoSubcontratado	Subcontratado	
Si	14315 76.1 %	2882 88.8 %	17197 78 %
No	4486 23.9 %	363 11.2 %	4849 22 %
Total	18801 100 %	3245 100 %	22046 100 %

$$\chi^2=258.350 \cdot df=1 \cdot Cramer's V=0.108 \cdot p=0.000$$

Elaboración propia en base a ENE (2019)

El modelo de centro-periferia propuesto por Kalleberg (2001,2003) sobre la división de dos capa de trabajadores en las organizaciones es susceptible de críticas en la medida en que no es tan nítida ni mecánica que dicha partición sea tal en la realidad, puesto que si bien la subcontratación contiene elementos que complejizan la relación laboral (doble sujeción), respecto a la seguridad social, poseen mejores indicadores que los no subcontratados. Del mismo modo, estos resultados refutan lo propuesto por la OIT(2002) acerca de la subcontratación como relación que socava la contribución al sistema de seguridad social derivado de la relación asalariada. Una respuesta tentativa se vincula a la constatación de Echeverría y López (2004) de que la distribución de relaciones de subcontrato se dan en sectores de la economía más tradicionales, como por ejemplo la minería en donde aún priman modelos de producción fordista y, por lo tanto, se mantienen derechos laborales estándar.

En consonancia con los resultados anteriores, en la *tabla 10* y *tabla 11*, se presenta la cotización en seguro de desempleo según la relación laboral existente. Nuevamente, al igual que en la *tabla 9*, los resultados indican que las personas subcontratadas suelen cotizar y poseer derecho a pago por enfermedad en mayor proporción (88% y 86%) que sus pares no subcontratados (75% y 75%).

Tabla 10 de contingencia: Cotización en seguro desempleo según relación laboral

<i>Cotización en seguro de desempleo</i>	<i>Triangulación laboral</i>		<i>Total</i>
	NoSubcontratado	Subcontratado	
Si	14135 75.2 %	2852 87.9 %	16987 77.1 %
No	4666 24.8 %	393 12.1 %	5059 22.9 %
Total	18801 100 %	3245 100 %	22046 100 %

$$\chi^2=251.992 \cdot df=1 \cdot \text{Cramer's } V=0.107 \cdot p=0.000$$

Elaboración propia en base a ENE (2019)

Tabla 11 de contingencia: Derecho a pago por enfermedad según relación laboral

<i>Derecho a días pagos por enfermedad</i>	<i>Triangulación laboral</i>		<i>Total</i>
	NoSubcontratado	Subcontratado	
Si	14121 75.1 %	2797 86.2 %	16918 76.7 %
No	4680 24.9 %	448 13.8 %	5128 23.3 %
Total	18801 100 %	3245 100 %	22046 100 %

$$\chi^2=189.931 \cdot df=1 \cdot \text{Cramer's } V=0.093 \cdot p=0.000$$

Elaboración propia en base a ENE (2019)

En términos comparativos, en ambas variables de seguridad social, dada la relación laboral, se comportan de forma muy similar. De acuerdo al modelo de medición de la calidad de empleo propuesto por Sehnbruch et al (2020), en la tercera dimensión -condiciones del empleo- tanto las personas subcontratadas como no subcontratadas no presentan privación ya que, pese a que existen diferencias significativas, predomina la situación de contribución (75% y 88%) en el sistema de previsión social.

En la *tabla 12* se presenta la duración del contrato según la relación laboral. En ella se puede reparar que el 56% de las personas subcontratadas tienen un contrato indefinido, mientras que el 75% de los no subcontratados, poseen esta duración de contrato.

Tabla 12 de contingencia: Duracion de contrato segun relacion laboral

<i>duracion</i>	<i>Triangulacion laboral</i>		<i>Total</i>
	NoSubcontratado	Subcontratado	
Indefinido	14142 75.2 %	1829 56.4 %	15971 72.4 %
Renovable	1512 8 %	355 10.9 %	1867 8.5 %
Temporal	3147 16.7 %	1061 32.7 %	4208 19.1 %
<i>Total</i>	18801 100 %	3245 100 %	22046 100 %

$$\chi^2=532.468 \cdot df=2 \cdot \text{Cramer's } V=0.155 \cdot p=0.000$$

Elaboración propia en base a ENE (2019)

Estos resultados sugieren, en primer lugar, que estar bajo subcontrato implica, en mayor medida, estar en una modalidad de duración de contrato definida (equivalente a un total de 43.5%, con prevalencia del contrato temporal: 33% aproximadamente), cuya consecuencia es la imposibilidad de recorrer una trayectoria laboral estable, puesto que con la empresa que mantiene un contrato en muchos casos se restringe solamente a la actividad/servicio que demanda la empresa subcontratante. En este sentido, la relación laboral externalizada promueve la celebración de contratos, principalmente, temporales lo que incrementa el tránsito de empleo/desempleo y a la alta rotación en las organizaciones, forzando a dicha capa de trabajadores de adaptarse a la dinámica del mercado y obligándolos a estar disponibles para cuando se les requiere (Sennet, 2000; López 2005). Producto de esto, entonces, pese a que las personas -como vimos más arriba- subcontratadas no ven mermadas sus condiciones de empleos en lo que respecta a la seguridad social, su contribución intermitente, dada la duración del contrato laboral, probablemente afecte a la solvencia de su sistema de previsión social, de seguro de desempleo y salud (Sojo, 2017).

En la línea de lo planteado por la literatura y relacionado con al malestar expresado en octubre de 2019, resulta menester re-pensar la lógica mercantil orientada al lucro de los sistemas de

previsión social, salud y seguro de desempleo, toda vez que dichas protecciones tienen un carácter casi puramente individual, en un marco de proporción de empleos no menor que no es incluyente en estos términos o si lo es, muchas veces, genera lagunas de cotizaciones, a causa de la flexibilización de las relaciones laborales. Dicho estado, justamente, pone en tensión la realización de la sociedad de los individuos en tanto carece de recursos que permitan su existencia positiva, autonomía e independencia social ante los riesgos que existen en la vida cotidiana (Castel, 2004;2010; Sojo,2017).

En la *tabla 13* se expone la distribución de sexo según la relación laboral. A partir de esta tabla es posible señalar que del total de personas subcontratadas, alrededor del 69% corresponden a hombres, mientras que el 31% son mujeres. Por su parte, de las personas no subcontratadas el 57% son hombres y el 43% mujeres. Estos porcentajes permiten establecer que existe asociación entre ambas variables, es decir, que la relación laboral depende del género al que uno pertenezca.

Tabla 13 de contingencia: Distribucion de sexo segun relacion laboral

<i>Sexo</i>	<i>Triangulacion laboral</i>		<i>Total</i>
	NoSubcontratado	Subcontratado	
Hombre	10728 57.1 %	2243 69.1 %	12971 58.8 %
Mujer	8073 42.9 %	1002 30.9 %	9075 41.2 %
Total	18801 100 %	3245 100 %	22046 100 %

$$\chi^2=165.716 \cdot df=1 \cdot Cramer's V=0.087 \cdot p=0.000$$

Elaboración propia en base a ENE (2019)

Una respuesta y explicación tentativa a esta distribución remite a que el subcontrato, como fenómeno, ocurre en ciertos sectores productivos específicos de la economía, donde la concentración de hombres en esos sectores es mayor tales como la construcción y la minería, tradicionalmente asociado y ocupado por hombres.

En conclusión, esta segunda aproximación a los datos nos proporciona una visión parcial, pero efectiva sobre las consecuencias de estar en una relación atípica/flexible versus quienes están en condiciones laborales estándar. De todas estas tablas se puede concluir, en general, que tanto la duración del contrato como la jornada parcial, inciden en la no cotización/ derecho en las diversas variables de seguridad social, en la medida en que existen diferencias estadísticamente significativas para todos los casos. En específico, la capa de trabajadores con jornadas parciales involuntarias y con duración temporal son quienes padecen con mayor prevalencia tales situaciones de desamparo de protección social, por concepto de la relación laboral. No obstante, en el caso de la subcontratación se observa, contra intuitivamente, que quienes son subcontratados cotizan en mayor proporción que quienes tienen un solo e identificable empleador.

5.5. Una mirada conjunta al mercado laboral de Chile

Las perspectivas segmentaristas del mercado laboral ofrecen una herramienta analítica que permite conocer la forma en que se estructura el mercado bajo ciertos patrones que asigna posiciones jerárquicas y desventajadas, conforme a reglas institucionalizadas de movilidad y condiciones de trabajos (López-Roldán et al, 2017; Neffa et al, 2008).

En el *mapa 1* se exhiben y proyectan todas las categorías de respuestas de las variables que configuran la flexibilidad numérica, seguridad social y género, con sus respectivos cosenos¹⁶. Las categorías con mayor contribución en la primera dimensión, es decir, las que más influyen en la definición y configuración del mapa son las variables de seguridad social, sobre todo aquellas que refieren a la no cotización o la no disposición de derechos (ver en Anexos gráfico 1A). En consecuencia, el eje horizontal divide posiciones de seguridad por un lado y de inseguridad por otro lado. Siguiendo a Espinoza (2003), la flexibilidad numérica (ya sea interna o externa) constituye una situación desmedrada en cuanto a la cobertura ya que poseen contratos inestables que tiende a asociarse a falta de cotización en los sistemas de protección social.

¹⁶ La medida de coseno representa la calidad de la representación de la categoría en el mapa. Es decir, es el estadístico que mide el grado de asociación entre la categoría y la dimensión. Por lo tanto, aquellas categorías que no sobrepasen 0.25, la lectura correspondiente es que no están bien representadas, en virtud de lo cual su interpretación debe realizarse con precaución. Ante esto, se optó por revisar tablas cruzadas con el objetivo de no sobreinterpretar el mapa.

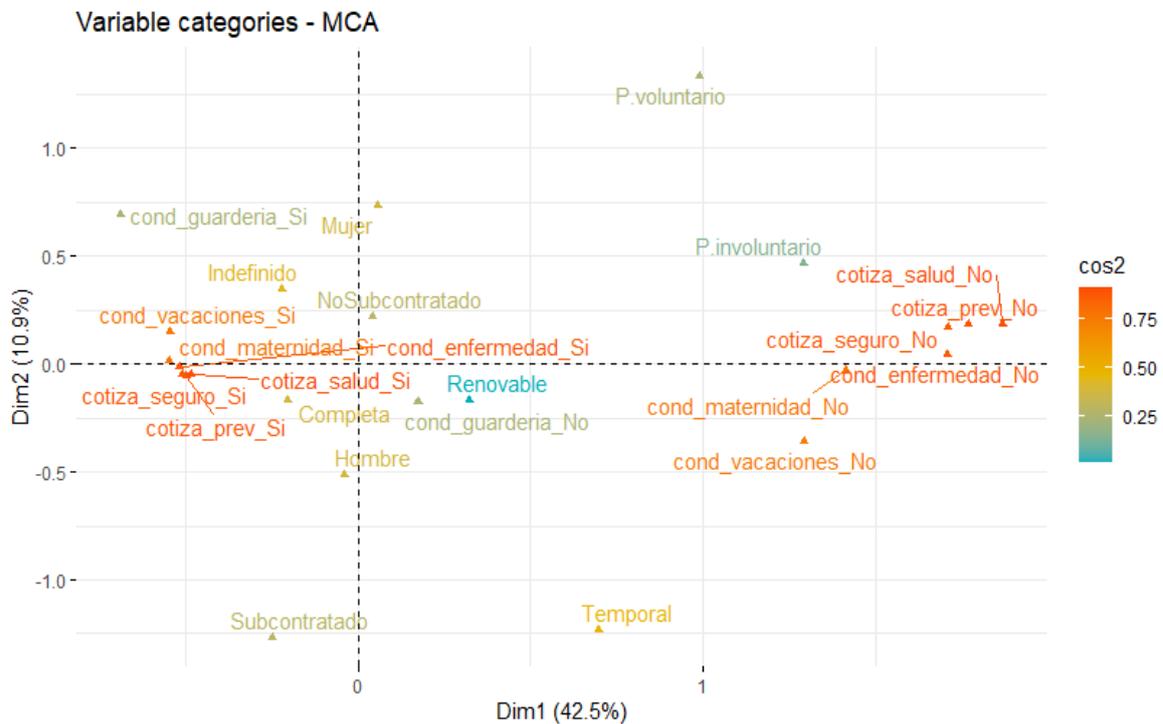
En virtud de lo anterior, la proyección de los puntos resultantes da cuenta de que, en primer lugar, efectivamente, la flexibilidad numérica en su variante tipo de jornada y duración de contrato se asocia a la no cotización en previsión social, salud y seguro de desempleo, además de no contar con derechos a vacaciones, a pago por días de enfermedad, maternidad y guardería infantil. En este sentido, tal como lo indican las perspectivas segmentaristas (Doeringer y Piore, 1970; López-Roldán et al, 2017; Piore, 1972), el primer eje segmenta entre aquellos trabajos de calidad, estables y permanentes y los que poseen rasgos flexibles (sobre todo en cuanto a la duración de la jornada y la variante de contrato temporal) e inseguros, carentes de protección social lo que significa mayor exposición a vulnerabilidades sociales (ya sea a nivel de contribución ya sea a nivel de derechos), es decir, constituyen trabajos asociados a la precariedad por cuanto son riesgosos e impredecibles (Kalleberg, 2009; Standing, 2012). La literatura frente a esta situación, ha mencionado que un efecto de tales tipos de relaciones laborales genera pérdida de motivación y, en consecuencia, disminución de la productividad y lealtad a la organización, al mismo tiempo que genera desorientación, ansiedad, pues se desconoce lo que reportará tal incertidumbre (Auer et al, 2005; Kalleberg, 2003; Sennet, 2000).

Ahora bien, de forma más específica, un perfil más similar entre las categorías son el de tipo de jornadas parciales involuntarias y todas las variables de inseguridad social exceptuando la de disponer de guardería infantil. De igual forma, la categoría jornada parcial voluntaria, si bien se asocia y acerca en términos de distancia (en las coordenadas del eje X, ver Tabla 2A) con variables de inseguridad social, se encuentra un poco más lejana que la parcial involuntaria, cuestión que se refleja en su mayor cercanía al origen. Este agrupamiento de categorías tensiona la efectividad social de la estipulación legal de la jornada laboral parcial con derechos mínimos irrenunciables similares a sus pares en jornada completa (Caamaño Rojo, 2015).

Una posible explicación a la mayor incidencia en la inseguridad social de la jornada parcial involuntaria puede deberse a que esta última presupone un menor nivel de negociación por parte del trabajador y/o que esté concentrado en ocupaciones de menor portabilidad de habilidades, cuya consecuencia en términos subjetivos es la insatisfacción por desajustes de expectativas (Denia Cuesta et al, 2010; Kalleberg, 2003; Rodríguez-Puello 2021). En este sentido, el tipo de jornada parcial es una forma de inserción de empleo, siguiendo a Fagan et al (2014) marginalizada, secundaria, pese a lo que indica la normativa laboral en cuanto a poseer los mismos derechos. De igual forma, constituye una inserción laboral que imposibilita la capacidad de agencia y de desarrollo en situaciones imprevistas/riesgosas en tanto posee baja

protección social. Sin embargo, dada la proporcionalidad de las remuneraciones en las jornadas parciales, no se puede determinar si la inseguridad social en los sistemas contributivos

Mapa 1. Análisis de correspondencias múltiples para asalariados privados con variables de flexibilidad numérica, seguridad social y género.



Elaboración propia en base a ENE (2019)

corresponde a una estrategia consensuada de mutuo acuerdo o bajo coerción del empleador en términos de ofrecimiento de esas condiciones laborales, tal como indican la literatura sobre empleo informal en la región (Espejo, 2022; Livert et al, 2022; Sojo, 2017).

Respecto a la duración del contrato definida (renovable y temporal), si bien sus coordenadas corresponden a la parte derecha del eje X, dado sus posicionamientos puede indicarse que el formato temporal se asocia más con el empleo informal e inseguridad que la modalidad renovable. En este sentido, en términos generales, el enfoque dual del mercado laboral contribuye a comprender la distribución de las categorías de flexibilidad y seguridad social en tanto, por un lado, el segmento primario posee rasgos de certidumbre, mayor proyección en el trabajo y buenas condiciones laborales, y por otro lado, malas condiciones laborales (flexibles e inseguras) con mayor prevalencia en trabajadoras mujeres (Férrandez-Huerga, 2010; Piore 1972; Osterman 1975; Reich et al, 1973). En este sentido, condiciones laborales del tipo jornada

completa y contrato indefinido, está acompañado y vinculado de forma predominante con la cobertura en materia de seguridad social, a excepción de la disposición de guarderías infantiles¹⁷, que se podría explicar más por el tamaño de la unidad económica por cuestiones de regulación. Pese a ello, la fuerza de la asociación no es alta por lo que se puede deducir que la flexibilidad numérica (tipo de contrato y jornada) no necesariamente se relaciona siempre con formas de inseguridad social. Es decir, si bien existe una agrupación entre estas variables, también ocurre que existe, en menor proporción, relaciones laborales flexibles bajo modalidades seguras.

De este modo, las características de los puestos de trabajos se segmentan en función de la formalidad del empleo o informalidad (es decir, bajo la unidad de análisis de las personas y no del sector) como clave para determinar la seguridad del empleo (Solar et al, 2019; Sojo, 2017). En consecuencia, la informalidad del empleo (el no acceso a los derechos a vacaciones, pagos por días de enfermedad, maternidad/paternidad y la no contribución a los sistemas de protección social) se relaciona con un grado de asociación alto con la jornada laboral parcial, y con el contrato definido de tipo temporal, y en menor fuerza con los renovables (parte derecha del mapa aunque cercana al origen).

De forma desagregada, puede señalarse que, la cotización en salud, previsión social y en el seguro de desempleo, se comportan de forma casi idéntica, esto es, su fuerza de asociación es alta. Es decir, lo que muestra el mapa es que, para casi el total de las observaciones, quien cotiza en una, también lo hace en la otra. Lo mismo ocurre para el derecho de pago por días de enfermedad, maternidad y, en menor medida, el derecho a vacaciones pagadas. Esta última categoría si bien se asocia a las otras de seguridad social, se aleja en ambos ejes debido a que el no disponer de derecho de vacaciones se asocia con los contratos temporales, pues en la regulación del código del trabajo se establece que tendrán derecho a vacaciones aquellos que presten por más de un año de servicio.

Respecto a la flexibilidad que expresa la subcontratación¹⁸, el presente mapa proporciona luces sobre que dicha condición laboral no afecta en la cobertura de la seguridad social, en sus

¹⁷ Según el artículo 203 del Código del trabajo, se exige de forma obligatoria a las empresas que tengan 20 o más trabajadores la disposición de un local independiente al trabajo, en el que sus trabajadores puedan dejar a sus hijos. De igual manera, esta variable puede tener problemas de registros ya que en caso de que las empresas no dispongan una sala cuna, pueden brindar bonos a sus trabajadores para que los ocupen en alguna guardería, por lo que la pregunta puede tener problemas de registro y/o reporte.

¹⁸ Desde el año 2007, se establece en el código del Trabajo, en el artículo 183B, que la empresa principal/demandante es responsable de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de las

diferentes manifestaciones proyectadas en el mapa. Es más, quienes están subcontratados, en el eje horizontal, se sitúa en la parte izquierda del mapa lo que designa que en temas de protección social está seguro. En consecuencia, en este primer acercamiento al modelamiento de correspondencias, es posible refutar a la literatura que la subcontratación restrinja o socave las condiciones laborales en materia de protección social, ateniéndose a lo que establece la ley (De la Garza, 2012).

El eje vertical -Y- en este mapa, que concentra alrededor de 11 % de la varianza explicada, segmenta principalmente la subordinación directa o no, es decir, si se está subcontratado o no, el tipo de contrato que se posee y el género (ver Anexos, gráfico 2A). Así, tal como lo muestra el mapa, se visualiza una pequeña asociación entre las personas que están en situación de subcontrato cuya duración es temporal, además de aproximarse a la categoría de hombres. De este modo, puede establecerse, en un primer momento, que la subcontratación se vincula a otra forma de flexibilidad, que tiene que ver con la duración del trabajo, precisamente por lo que implica la subcontratación en la medida en que son empresas, de ciertos sectores productivos- minería, industria y construcción-, que contratan a otras que suministren trabajadores para que hagan determinadas labores. (Arancibia, 2011; Henríquez y Riquelme, 2006; Montero, 1996). Sin embargo, contrario a lo propuesto por De la Garza (2012), el subcontrato como relación laboral no implica una merma en la seguridad social, en tanto en el mapa no se acerca a las categorías de inseguridad social (extremo derecho del mapa 1).

En cuanto al género, el mapa entrega información bastante precisa -y en complementariedad con el análisis descriptivo bivariado-: las mujeres se encuentran en el mismo cuadrante que las categorías de tipo de jornada parcial (tanto voluntaria como involuntaria). No obstante lo anterior, la categoría en cuestión (mujer) se proyecta cerca del eje que divide pasar de la posición derecha a izquierda, puesto que si bien la forma de inserción parcial posee un sesgo y brecha de género, en detrimento de las mujeres, de acuerdo a la literatura por estereotipos de género y patrones culturales que le imponen dedicarse a labores domésticas y de cuidado o como forma de complementar ingresos/conciliar familia trabajo, el peso de la jornada indefinida dentro de las mujeres es la que posee mayor frecuencia relativa (Cortés et al, 2021; Díaz, 2017; Espino et al, 2019; OIT, 2016; Rubery, 2006; Semanza et al, 2021; Yañez, 1999).

contratistas. Para revisar en detalle, visitar siguiente link: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-94057_recurso_1.pdf

En consecuencia, el mapa permite vislumbrar, por un lado, que persisten segregaciones y desigualdades de género, principalmente en lo que respecta al tipo de jornada (parcial) y a la carencia de seguridad social (dado que se proyectan en el mismo cuadrante) y, por otro, que dicha discriminación y brecha no es tan masiva y evidente como lo señala la literatura, esto es, se ha acortado en la medida en que se posiciona cerca del origen y no están cerca entre sí las categorías descritas¹⁹. Así, personas trabajadoras en el eje de inseguridad, carecen de recursos propios -dado el sistema de seguridad social con predominancia de la individualización de los riesgos- junto a la flexibilización que implica inestabilidad, rotación, empleo y probabilidad de caer en la pobreza en una eventual situación proyectada en el tiempo de desempleo, por el no aporte en el seguro de desempleo (Cortés et al, 2021; Espino et al, 2019; Isgut y Weller, 2016; Rubery 2006; Semenza et al, 2021, OIT, 2016).

Por su parte, los hombres poseen contratos de duración indefinida y jornadas completas, cuestión ligada a que, de acuerdo a Bettio et al (1996), remite a que empresas, empleadores y entorno cultural asume que la primera responsabilidad de los hombres es el trabajo remunerado de modo que disponen mayor cantidad de tiempo para emplearse bajo una modalidad completa. Sin embargo, en cuanto a la categoría de subcontratación esta, está asociada a esta capa de trabajadores con bastante fuerza. Por lo anterior, este primer análisis refuerza la idea de la importancia de analizar el mercado laboral en términos de su distribución de características laborales y desigualdades sociales desde una óptica que incorpore el género.

En lo que sigue, conociendo que dichas características abordadas en el mapa anterior, se incluirán variables que configuran la segmentación del mercado laboral en cuanto a características de las empresas y de los puestos de trabajo (ocupación) y el sector en que desempeñan sus labores, variables que complejizan la distribución de la flexibilidad e inseguridad social.

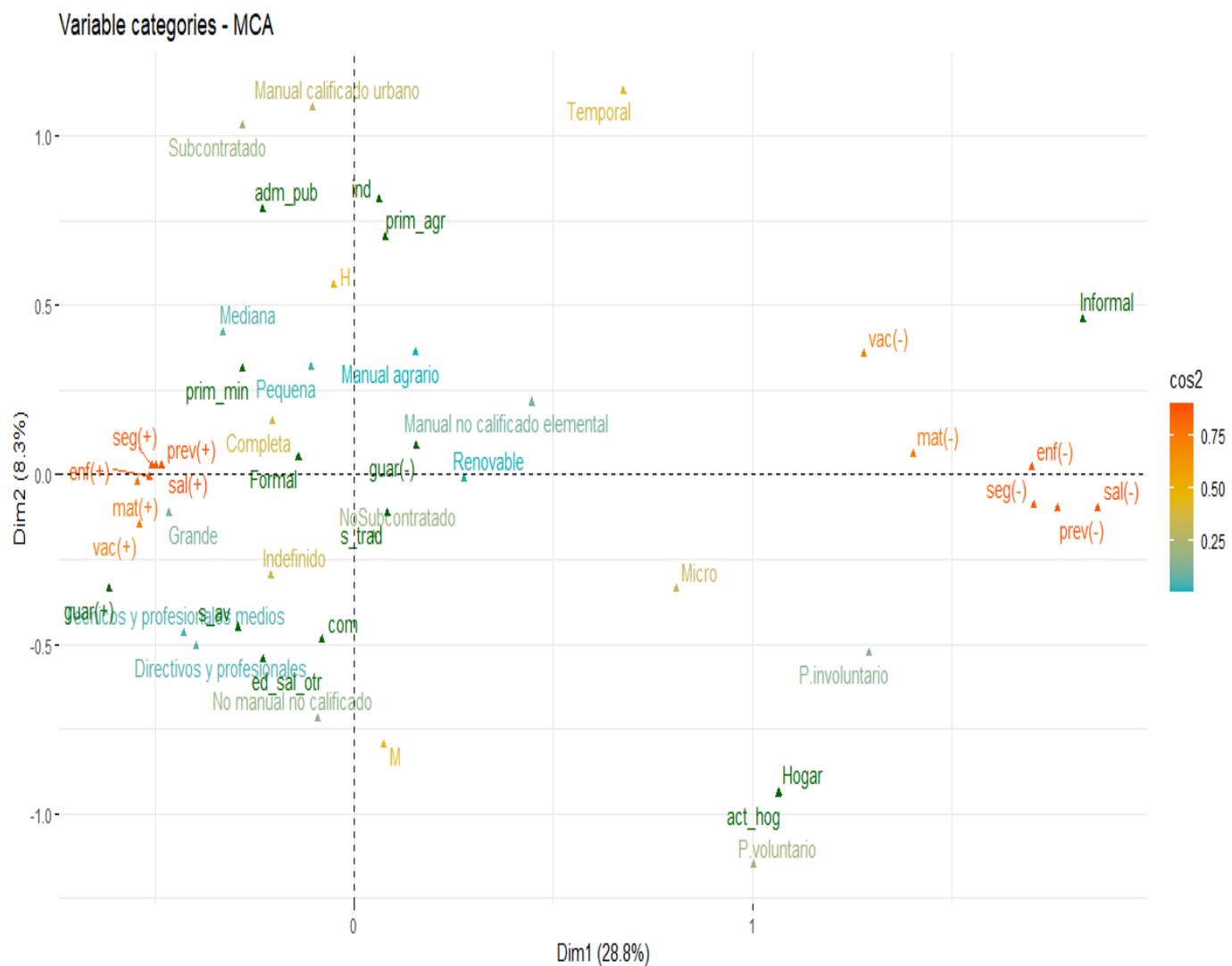
En términos generales, a partir del *mapa 2*²⁰ puede inferirse un patrón claro: existe una alta concentración de categorías en el eje X de seguridad del empleo, mientras que en la parte de inseguridad hay una mayor distancia entre ellas y alejadas del centro del origen. Esto puede

¹⁹ Según Le Roux & Rouanet (2010), el mapa debe leerse como un mapa geográfico que posee una misma escala de distancias para todas las direcciones. Por lo mismo esa lejanía entre las categorías mujeres, jornada parcial e inseguridad, permite matizar la relación y similitud entre estas categorías de respuestas.

²⁰ Las variables que están con color verde son las variables suplementarias. Esto significa que la variable sector y rama de actividad desempeñan aquella función. Su propósito es observar en qué parte del subespacio se proyectan, sin contabilizar en las estimaciones del modelo. La decisión obedece a la idea de mejorar la calidad del ajuste del modelo, principalmente los valores propios de las inercias principales

deberse a que, como se mostró en el análisis descriptivo univariado, el mercado laboral chileno tiende a ofrecer -en altas magnitudes- a sus asalariados en el sector privado buenas condiciones laborales a sus trabajadores en lo que refiere a flexibilidad numérica y seguridad social. Es decir, las categorías asociadas a la inseguridad/informalidad tienen una baja representación (López-Roldán et al, 2017; Weller, 2011).

Mapa 2: Análisis de correspondencias múltiples para asalariados privados en el mercado laboral chileno para todas las variables.



Elaboración propia en base a ENE (2019)

La inercia de este modelo es de un 37%, esto significa que en relación al modelo anterior, empeora considerablemente su ajuste²¹. El eje X se configura, dadas las contribuciones de las categorías a esta dimensión, por la seguridad/inseguridad del empleo. Las primeras seis con mayor contribución son las categorías que aluden a la seguridad social en todas sus manifestaciones. En la parte de inseguridad/informalidad o segmento secundario, se relacionan a dichas condiciones, ocupaciones manuales no calificados elementales y manual agrario, ambas que no requieren calificaciones/credenciales educativas lo que reafirma la noción de la importancia de estas en la medida en que refleja que el poco control sobre el trabajo y la baja cualificación afectan en la adopción de relaciones flexibles-inestables- e inseguras socialmente. No obstante, este grado de asociación es bajo pues, mirando la escala, estas categorías se sitúan en torno al origen, lo que da cuenta su bajo peso relativo y la robustez del mercado laboral chileno (López-Roldán et al, 2019; Reich et al, 1972; Piore 1972; Salvia et al, 2018, Sehnbruch et al, 2020).

Pese a lo expuesto anteriormente, dada la proyección de los puntos es posible determinar que las cadenas de movilidad propuesta por Piore (1972) siguen una división: aquellos que están en el cuadrante inferior izquierdo- segmento primario superior- pueden hacer carrera, es decir, se ciñen a la cadena tipo escalera ya que disponen de condiciones laborales que permiten proyectarse de forma ascendente, mientras que en el eje inseguridad en ocupaciones no calificadas/segmento secundario, dada su inserción, es posible que sigan una cadena aleatoria -sin promoción y proyección- en tanto se relaciona con duración temporal e inseguridad social. No obstante, pese a que esta teoría estaba pensada para el área urbana industrial, la alta asociación entre ocupaciones manuales calificadas urbanas y la subcontratación, da cuenta que el segmento primario inferior si bien tiene jornadas completas y duración indefinida o temporal, se evidencia su posición periférica en la organización (Kalleberg, 2001,2003).

En la parte de inseguridad se observa que, tal como señala Denia Cuesta et al (2010), la jornada parcial voluntaria e involuntaria tiende a asociarse de forma más predominante con ocupaciones no calificadas y en el sector productivo de servicios (en nuestro caso servicios tradicionales), aunque no así en el sector productivo de comercio o, en general, en ocupaciones no manuales no calificadas como los autores señalaban.

²¹ Que el modelo con todas las variables, en sus primeras dos dimensiones, logre capturar el 37% de la varianza total de los datos, es esperable debido a que, en relación al modelo anterior, se incorporaron varias variables con más de dos categorías de respuestas (ocupación tiene seis categorías), lo que incrementa el número de combinaciones de perfiles posibles (estimación se hace en función del cruce de múltiples tablas de contingencia).

En cambio, en el eje de calidad se puede establecer una subdivisión al interior. Aun cuando es susceptible de afirmar que todas las categorías que en el eje X se proyectan en la parte izquierda del mapa poseen en su mayoría jornada completa y contrato indefinido, además de estar protegidos socialmente, hay una división respecto al género, ocupación y relación laboral. Arriba a la izquierda se encuentran ocupaciones masculinizadas calificadas urbanas, manual agrario con predominio en subcontrato y abajo a la izquierda ocupaciones no manuales no calificadas relacionadas al servicio²², con preponderancia en mujeres.

Así, por ejemplo, en el eje X, actividades como primario minera, servicios avanzados, administración pública, educación, salud y otros, presentan altos niveles de similitud con las categorías que sí cotizan y poseen derechos, con capacidad de proyectarse y mantenerse estable dentro de la empresa. Luego, cerca del perfil medio-origen del eje están los sectores del comercio, primario agrícola e industria y sectores de servicios tradicionales, en el eje de inseguridad, donde la primera y tercera por la segregación horizontal de ocupaciones se ocupan mayoritariamente por mujeres, y la segunda por hombres. La rama de actividad que posee malos indicadores en este ámbito, son las personas -mayoritariamente mujeres- que se desempeñan en actividades en hogares con un alto nivel de incidencia en jornadas parciales, lo que se asimila a lo que ocurre en el sector informal(Weller, 2011).

A partir de la caracterización de los sectores productivos puede observarse que, efectivamente, su dinamismo y relación con los mercados globales, influye en la reproducción de condiciones laborales estándar o no. De tal manera que, los servicios avanzados (financieros, inmobiliarios, etc), están en el extremo del eje seguridad, mientras que los servicios tradicionales (hotelería, restaurante) con una orientación nacional, se posicionan en el eje inseguridad. El comercio, a diferencia de lo que señala la literatura, se posiciona en el eje de seguridad pero con una cercanía al perfil fila medio y a sectores feminizados y no calificados (en el eje Y), con jornadas parciales, cuestión que se vincula a la necesidad empresarial de aumentar la capacidad operativa de las organizaciones y así satisfacer al cliente (Díaz, 2017).

Otra de las particularidades de América Latina desde la cual aproximarse a la desigualdad de la región remite a la noción de heterogeneidad estructural. Un indicador que permite acercarse a dicha heterogeneidad es el tamaño de la empresa, en tanto esta proporciona información sobre

²² No se incluye otras categorías de ocupación -tal como directivos y profesionales, técnicos y profesionales medios en el análisis puesto que al revisar su coseno2, se observa que la calidad de la representación es baja, por lo que se acudió a tablas cruzadas para ver si efectivamente podían asociarse al género femenino, cuestión que la tabla mostró que no era pertinente ya que su distribución era paritaria.

la capacidad de acumulación de estas y su inserción en el mercado global y, por tanto, las condiciones laborales que puede ofrecer a sus trabajadores (López-Roldán et al, 2019; Poy, 2017). Así, se observa en el gráfico que aquellas unidades con menor capacidad de acumular excedente, son intensivas en mano de obra en condiciones flexibles y precarias. De hecho, la microempresa tiene una cercanía relativa a la utilización de jornadas parciales y con la celebración de contratos que quedan exentas de la normativa laboral en términos de seguridad social (Salvia et al, 2018). En particular, este tipo de unidad económica se posiciona en la parte de empleo informal puesto que se asocia fuertemente con la carencia de protección social junto al sector informal, es decir, en empleos que adquieren el carácter de precarios por su condición de inseguro e inestable (Standing 2012). Sin embargo, las microempresas, no ocupan la subcontratación como forma de externalizar de actividades, esto es, no ocupan esta variante de la flexibilidad.

En virtud de esto último, es posible entrar a discutir con los hallazgos de la investigación de Blanco y Julián (2020), quienes afirman que la precariedad laboral es transversal a la estructura del empleo del mercado laboral. En el *mapa 2* se exhibe que la distribución de aquellas características inestables e inseguras se corresponde a ocupaciones que incorporan pocas credenciales/cualificación, tales como manuales no calificadas elementales y manual agrario, mientras que las características estables y seguras a ocupaciones con altas credenciales, tales como directivos y profesionales, técnicos y profesionales medios, manual calificado urbano, a excepción de la ocupación no manual no calificado (que se define por los empleados de oficina y comercio).

Por su parte, las empresas pequeñas, medianas y grandes, se agrupan en el otro extremo del mapa, indicando que son empresas que mantienen relaciones laborales con contrato indefinido y jornadas completas, esta última contraria la noción de Díaz (2017) según la cual la mediana y gran empresa ocupan más jornada parcial en términos proporcionales. Pese a lo anterior, recurren a la subcontratación para algunas actividades que desarrolla tal unidad productiva (De la Garza, 2012). No obstante, de forma más detallada, se observa que las coordenadas en el eje X (en los tres tamaños) se va acercando condiciones laborales estándar a medida que crece el tamaño de la empresa, es decir, agrupado con las categorías que sí cotizan en los distintos sistemas de protección social y con derechos por concepto de contrato laboral. En consecuencia, el mapa exhibe que, contrario a lo señalado por Echeverría y López (2004), no

existe una presión hacia pequeñas y medianas empresas sobre la utilización de prácticas flexibles y condiciones laborales inseguras.

Si observamos el eje Y (ver gráfico 2B para determinar contribuciones de las categorías), este se define por varias categorías: principalmente por el género, luego la ocupación y el tipo de relación laboral. Por esta razón, situarse arriba del mapa supone una posición ligada a ocupaciones masculinizadas tales como la construcción, la minería, la industria manufacturera, todas actividades que suelen emplear el subcontrato como parte del proceso de productivo (Bozo, 2021; Ruiz y Boccardo, 2013; Salvia et al, 2018).

Estas, a su vez, se asocian con la duración de contrato temporal, lo que provoca el tránsito de empleo a desempleo, de manera que estos arreglos laborales son flexibles y seguros a la vez. Sin embargo, esta modalidad desafía los sistemas de protección social puesto que tienen períodos de lagunas en el pilar contributivo de la previsión, salud, seguro de desempleo y muchas veces carencia de vacaciones, permiso de maternidad/paternidad y pago a días por enfermedad, generando problemas de solvencia y sostenibilidad de los sistemas de protección social individualizada, con posibles repercusiones en las vidas familiares por las incertidumbres proporcionadas por el mercado (Castel, 2004, 2010; Solar et al, 2019; Weller, 2011).

En la parte baja se sitúan las mujeres, en tamaños de empresas micro, en actividades del hogar y en términos comparativos con sus pares, en jornadas laborales parciales y con baja seguridad social. En este sentido, se asimila a lo que constata la literatura en tanto una explicación plausible a que ocurra lo descrito anteriormente sea que estén operando los estereotipos de género, donde las mujeres disponen de menos tiempo para el trabajo por las labores reproductivas, o bien, como modo de conciliar vida y trabajo o bien, producto de la visión de que las mujeres son una fuerza de trabajo complementaria a la masculina (Bettio et al, 1996; Cortés et al, 2021; Díaz, 2017; OIT, 2016; Semanza et al, 2021).

Por último, si bien Solar et al (2019) y Weller (2019) señalan que la inseguridad social y flexibilidad pueden ocurrir tanto en el sector formal como en el sector informal, dada la proyección de ambos puntos, puede afirmarse que, todavía, se mantiene una predominancia en el sector informal de condiciones laborales con déficit de trabajo decente (OIT, 2002) toda vez que la fuerza de asociación es alta del sector en que se desempeña la persona, las jornadas parciales, duración de contratos temporales y la carencia de cobertura contributiva en todas sus

variantes de seguridad social. Esto trae aparejados problemas serios ya que, justamente estos trabajadores, según Solar et al (2019), son quienes padecen mayores situaciones de inestabilidad y baja seguridad en los ingresos.

En definitiva, es posible observar que los mapas al integrar muchas variables de seguridad social, segmenta el eje X, en función de ellas, lo que provoca que gran parte de las categorías se concentran cerca del origen o a la izquierda del mapa. Al mismo tiempo, las teorías de la segmentación laboral ofrecen ciertas luces sobre la distribución de características del empleo, aunque con matices y particularidades de las distintas ocupaciones, en concreto entre la relación de duración de contrato temporal y subcontratación dirigida en ciertas ocupaciones. Del mismo modo, las ocupaciones juegan un rol relevante en la segmentación del mercado laboral, articulando la heterogeneidad de posiciones, donde los altos niveles de cualificación suponen condiciones laborales estándar pero que en niveles medios (manual calificado urbano) adopta ciertas características estándar aunque incurre en la subcontratación y/o duración temporal. En los niveles bajos, los no manual no calificados se posiciona en el eje de seguridad pero muy cercano al origen (baricentro), mientras que las ocupaciones de manual agrario y manual no calificado elemental en el eje de inseguridad y con asociación alta de duración temporal. Igualmente, la noción de heterogeneidad estructural permite conocer las características de la relación laboral en términos de flexibilidad de la jornada (con prevalencia en mujeres), duración y seguridad social- en base al indicador de tamaño de empresa y sector productivo. Esta segmenta en dos: microempresa, por un lado, y pequeña-media-grande- por otro, con algunas diferenciaciones internas según la rama de actividad que desarrolla en la economía. En este sentido, el vínculo entre flexibilidad, seguridad social, género y ocupación posee varios matices, cuya relación no resulta tan mecánica como a veces la literatura lo retrata, aunque muestra quienes están más expuestos a la decadencia social por su falta de participación en los sistemas de seguridad social y posiblemente por la baja seguridad en ingresos dado que, según se observó, ocurre en mayor medida en ciertas ocupaciones y sectores productivos (Castel 2004; López-Roldán et al, 2017). Respecto al género, se observa que la jornada parcial constituye una forma inserción laboral principalmente feminizada mientras que la duración de contrato temporal es mayoritariamente masculina, revelando la complejidad que asume la flexibilidad en las relaciones laborales.

6. Conclusiones

La presente investigación tuvo como pregunta orientadora la configuración del mercado laboral chileno en términos de flexibilidad numérica y seguridad social, a partir del género, ocupación y sector productivo. Para lograr aquel fin propuesto al inicio de la investigación, se abordó la utilización de la flexibilidad laboral como técnica de gestión empresarial, desde una perspectiva más filosófica/sociológica y, a su vez, de los vínculos de esta en la dimensión de seguridad social. Por supuesto, se procuró detallar la relevancia y significado de la seguridad social, tanto a nivel teórico, sobre su sentido de promesa en la sociedad moderna como modo de aseguramiento, autonomía y habilitación en la sociedad de los individuos/salarial, como su desarrollo histórico en Europa y Chile, pasando de regulaciones colectivas a sistemas orientados al lucro que operan bajo el principio de la competencia e individualización de los riesgos (Castel, 2004,2010).

Asimismo, se utilizó como marco analítico las perspectivas de los enfoques segmentacionistas, enfoque que proporciona la visión de que la distribución de condiciones laborales sigue un patrón jerárquico de posiciones diferenciadas, de acuerdo a características de la demanda y oferta de trabajo. Atendiendo las características particulares de la región se adoptó la noción de heterogeneidad estructural para comprender que en función de la capacidad de acumulación de las unidades productivas, el sector donde opera, determina las condiciones laborales que esta unidad puede ofrecer a sus trabajadores. Por último, se abordó la relación entre género y flexibilidad en tanto es gracias a esta que se masifica la participación laboral femenina, a la vez que valores y creencias sobre los roles de género son influyentes en las formas que se insertan laboralmente las mujeres, esto es, se objetivan en ocupaciones y sectores productivos.

En base a lo dicho anteriormente, en primer lugar, la investigación se encargó de describir el mercado laboral, con el propósito de dimensionar las magnitudes y frecuencias de la flexibilidad numérica, seguridad social, género, sector productivo, ocupación, tamaño de las unidades económicas y sector en el que se desempeñan. En este acercamiento se dió concluyó, en general, que el mercado laboral chileno tiene mayores indicadores en relación a datos OIT (2019) y países de la región como Argentina, en lo que refiere a la flexibilidad numérica, con leve aumento de la jornada parcial en comparación con otros estudios (Bertranou, 2017; Díaz, 2017). De igual manera Chile muestra, a diferencia de la región de América Latina, alta cobertura en sus sistemas sociales contributivos- previsión social, salud y seguro de desempleo-

y en alguno de los derecho que se deducen de la relación laboral: pago por días de enfermedad, maternidad/paternidad y vacaciones; aunque con baja cobertura de guarderías infantiles.

En el análisis bivariado se visualizó que las jornadas parciales poseen menores niveles de contribución en el sistema de previsión social que aquellas personas que tienen una jornada completa. En particular, se diferenció que las jornadas parciales involuntarias (subutilización de la fuerza de trabajo) tienen, incluso, menores niveles de cotización que las voluntarias. De este modo, tal como constata la literatura, esta forma de emplearse se desancla de la protección laboral clásica, y asu vez, matiza la idea de Díaz (2017), de que la inserción laboral parcial voluntaria tiene un carácter robusto (Fagan et al, 2014; OIT, 2019).

Un hallazgo relevante de la presente investigación reside en que se configuran diferencias e interacciones entre formas de flexibilidad, especialmente en la de jornada parcial involuntaria y duración de contrato temporal, observándose que, estando en una jornada parcial involuntaria, hay mayor frecuencia/probabilidad de tener contrato temporal que en las otras dos modalidad (jornada completa y parcial voluntaria). Sin embargo, la voluntariedad o involuntariedad, contribuye a la discusión sobre el anclaje en lo real y actitudinal de la flexibilidad propuesta por Boltanski y Chiapelo (2003), en tanto comportamiento deseado/voluntario. Por supuesto, en términos de política pública esto orienta el foco que deben tener intervenciones en el ámbito laboral y de los sistemas de protección social en esta capa de trabajadores que padecen la rotación, el tránsito de empleo a desempleo y la carencia de solvencia en los pilares contributivos. Así, se genera un desafío de cobertura y suficiencia de dichos sistemas. Por último, en relación a las jornadas parciales, el análisis muestra que efectivamente, estas están asociadas a la participación femenina, tanto la parcial voluntaria como la parcial involuntaria, predominando la diferencia en la primera. Esta cifras abren la pregunta para futuras investigaciones sobre la posibilidad de que las mujeres reproduzcan los valores tradicionales culturalmente difundidos, que las responsabilizan de las tareas domésticas y de cuidado. Ahí se abre la posibilidad de ver cómo opera según nivel etario y de tenencia de hijos o no.

Otro hallazgo de la investigación, es que tal como constata la literatura, la duración del contrato, además de provocar incertidumbre e inestabilidad (producto de contratos con duración definida), en su variante temporal, posee menores niveles de cobertura en seguridad social que la de duración definida renovable, y aún más con sus pares en duración indefinidas. Pese a estas condiciones del contrato temporal, es susceptible de discutir sobre si esta relación laboral

buscada en tanto es desapegada y permite movilidad, en línea de lo propuesto por Sennet (2000), o es más bien una condición impuesta a segmentos de ciertos sectores productivos. En la dimensión de género se percibe un predominio de hombres en este tipo de contratos, fenómeno que se vincula -posiblemente- a que hay ocupaciones/ramas de actividad segmentadas horizontalmente por género, tales como lo agrario, construcción, todas ellas masculinizadas, que emplean bajo esta forma. Así, contradice lo señalado por Rubery (2006) que la inserción laboral definida, producto de su intermitencia, se basa en gran medida en fuerza de trabajo femenina

Respecto al subcontrato, la evidencia estadística faculta a la investigación sostener que la subcontratación en la dimensión de seguridad social posee incluso mejores magnitudes de cobertura que las personas bajo una relación sin subcontrato, desafiando las nociones clásicas de la inseguridad propia de las personas subcontratadas (De la Garza, 2012, Zavala y Vidal, 2019). No obstante, se percibe una leve asociación entre subcontratación y la relación laboral temporal, lo que permite esclarecer que ahí radica, cuando ocurre (33% de los subcontratados), la incertidumbre e inestabilidad de este tipo de relación laboral. Igualmente, los trabajadores subcontratados resultan ser mayoritariamente masculino (aproximadamente un 70%).

En un tercer momento se observó que -en el primer modelo- la flexibilidad numérica se asocia con todas las formas de inseguridad social posible, toda vez que las categorías de jornadas parciales y duración del contrato definido, se posicionaban en la parte derecha del mapa, junto a todas las categorías que señalaban la no cotización/goce de derechos. En él se observó que, al interior de las dos variables de flexibilidad numérica, las categorías con mayor asociación son las jornadas parciales involuntarias (aunque también las voluntarias, pero en menor medida) y la duración de contrato temporal. En cambio, la duración de contrato renovable, por su acercamiento al baricentro-origen, su fuerza de asociación es débil y más bien sigue una distribución similar al perfil medio de la seguridad social. En base a lo anterior, el modelo permite afirmar, en la línea de la vasta literatura sobre la temática, de que la flexibilidad supone degradación en las condiciones laborales, esto es, inseguridad social, aunque tensiona la noción de precariedad que supone la subcontratación en cuanto a la seguridad social.

En el segundo modelo muestra que la segmentación y desigualdad en las posiciones laborales en Chile se da en base al dinamismo de las unidades económicas, fenómeno que es posible capturar -aunque posee limitaciones y error de medición- a través del tamaño de la empresa. En concreto, se observa que las microempresas suelen emplear con alguna modalidad de

flexibilidad y con altos niveles de carencia de seguridad social en todas sus formas representadas en el modelo. Por contra, la pequeña, mediana y gran empresa celebran contratos laborales más cercanos a lo estándar aunque con diferencias entre sí, donde las que poseen mayor capacidad de acumulación y dinamismo, tienden a proyectarse en el extremo del eje de seguridad. Asimismo, el sector productivo ofrece luces sobre cómo se articula y distribuye las posiciones desventajosas, pero con ciertas limitaciones puesto que la heterogeneidad en la inserción laboral ofrece muchas combinaciones posible (Blanco y Julián, 2020; Díaz, 2017; Salvia et al, 2018)

Para determinar aquellas cualidades no es suficiente, sin embargo, detenerse solamente en el tamaño sino que también importan -tal como constata las perspectivas segmentacionistas- el nivel de cualificación incorporado en la categoría ocupacional y algunas características de la oferta de trabajo, en esta investigación, el género. Esta última, segmenta la flexibilidad de la jornada en desmedro de las mujeres, y la duración temporal con mayor ocurrencia en los hombres, aunque ambas modalidades se asocian fuertemente al eje inseguridad. Con estas, puede avizorarse que la flexibilidad e inseguridad ocurre más en ocupaciones tales como manual no calificado elemental, manual agrario, con bajos niveles de cualificación/educación, mientras que los directivos y profesionales, tienden a posicionarse en el eje X muy cercanas a la seguridad/estabilidad. Del mismo modo, la evidencia del gráfico faculta la afirmación de que la inseguridad se da con mucha fuerza en los sectores informales, de acuerdo a lo señalado por la literatura, lo que involucra una discusión de cómo ayudar a este sector a entregar mejores condiciones laborales, discusión que puede orientar las políticas públicas y que además es pertinente para otra investigación. Asimismo, el mapa permite declarar que el sector formal ofrece condiciones laborales seguras en su gran mayoría, aunque por su proyección se ve que en este ocurren, en alguna medida, rasgos definatorios del sector informal (Doeringer y Piore, 1970; Díaz, 2017; Kalleberg, 2001,2003,2009; López Roldán et al, 2017, 2019; Piore, 1972; Solís et al, 2019). En virtud de todo lo dicho en los párrafos antecesores la flexibilidad entonces obliga a repensar sistemas de seguridad social que tenían como axioma el empleo para toda la vida, pues de lo contrario puede llevar a la precariedad existencial (OIT, 2016).

Entre las limitaciones de la investigación puede mencionarse que, en términos metodológicos, el estudio de la flexibilidad numérica y seguridad social, resulta más adecuado estudiarlo de forma longitudinal o con métodos que sigan la trayectoria laboral de aquellas capas más expuestas puesto el dinamismo, la adaptabilidad que asume la flexibilidad, produce más

cambios y fluctuaciones en las trayectorias laborales de los trabajadores. De igual modo, en cuanto al modelamiento, sería interesante, dada la distribución similar de las categorías de seguridad, reducirla a dos o tres (como representantes de las otras), con el propósito de observar otro tipo de indicadores sobre estabilidad/seguridad como posesión de contrato, variables sociodemográficas como el tramo etario y el nivel educativo.

En términos de técnica de análisis, el análisis de correspondencias múltiples, si bien entrega información general mediante un plano cartesiano, su uso no permite formalizar patrones que en ella se ven y, por lo tanto, dificulta establecer tipos de flexibilidad/seguridad social, cuestión que como señala Blanco y Julián (2020) y otros estudios, son fenómenos transversales. Esto posee una repercusión teórica: la dificultad de entregar información precisa acerca de formas flexibles y seguras, y las tensiones que ahí emergen. En virtud de ello, en próximas investigaciones sería óptimo realizar dos técnicas estadísticas complementarias: análisis de correspondencias múltiples, de clases latentes y de tipologización (cluster). Asimismo, sería un buen ejercicio la complementariedad con técnicas cualitativas que ahonden acerca de las motivaciones de las jornadas parciales y logre identificar la voluntariedad o no de aquellas jornadas, además de rastrear la inestabilidad o no de las trayectorias laborales como un fenómeno impulsado por la flexibilidad o deseos de las propias personas como señalan Boltanski y Chiapelo (2003) en la difusión de comportamientos riesgosos, cambiantes, etc (Sennet, 2000).

Pese a lo anterior, el estudio pretende contribuir a la discusión pública en tanto revela los desafíos que supone la flexibilización de los vínculos laborales, sobre todo en lo que refiere a la seguridad social y su importancia en las sociedades modernas/tardomodernas como forma de asegurar la independencia, autonomía y no caer en la decadencia social. En esa misma línea entrega herramientas para saber qué capa de trabajadores se ven más expuestos o experimentan más este tipo de relaciones, con el objetivo, desde las políticas públicas, de enfrentar los riesgos y amenazas que supone este dinámico fenómeno.

7.Referencias Bibliográficas

- Aguiar, S. (2013). La flexiprecariedad. Innovación y relaciones de trabajo en el Chile de inicios del siglo XXI.
- Arancibia, F. (2011). Flexibilidad laboral: Elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales (Cl)*, (26), 39-55. [Fecha de Consulta 26 de Octubre de 2021]. ISSN: 0717-2257. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70822578003>
- Aravena, A. (2016), “La recuperación de los estudios laborales en Chile (1990-2014)”, Los estudios laborales en América Latina: orígenes, desarrollo y perspectivas, E. de la Garza (ed.), Ciudad de México, Siglo XXI.
- Araujo, K. (2019). Desmesura, desencantos, irritaciones y desapegos.En K. Araujo (Ed.), «Hilos tensados». Para leer el octubre chileno. IDEA.
- Antunes, R. (2013). Apéndice I. En Los sentidos del trabajo (pp.181-201). Buenos Aires: Herramienta Ediciones.
- Asún, R. (2006). Medir la realidad social: El sentido de la metodología cuantitativa. En Metodologías de la investigación social (29-58). Santiago: LOM Ediciones.
- Auer, P. y Coulibaly, I. (2005). ¿El trabajo estable mejora la productividad?» en Revista Internacional del Trabajo vol. 124/3, pp. 345-372.
- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel management*, 16(8), 28-31.
- Barbieri, T. D. (1993). Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica. *Debates En Sociología*, (18), 145-169. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/6680>
- Becker, I. (2021). Segmentación del mercado laboral juvenil en Chile: tendencias y modalidades de la década 2010-2019.[Título Magíster, Universidad de Chile]. Biblioteca digital de la Universidad de Chile.https://www.bibliotecadigital.uchile.cl/permalink/56UDC_INST/llitqr/alma991007702_968803936.

- Bertranou, F. (2017). El futuro de la protección social en América Latina: reflexiones para los debates sobre el futuro del trabajo. Diciembre 7, 2021, de OIT, Cono Sur Sitio web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_614677.pdf
- Bettio, F., Rubery, J., & Smith, M. (1996). Gender, flexibility and new employment relations. International Training Center of the ILO.
- Binder, T. R. (2008). Trabajo a tiempo parcial: Análisis del Caso Chileno. 42. Facultad de Economía, Universidad de Chile.
- Boccardo, G & Bustamante, A & Martin, A & Ruiz, F.(2019).Trabajo desprotegido en Chile Una aproximación exploratoria a la población trabajadora no cubierta por el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales contemplado en la Ley 16.744.
- Boltanski, L & Chiapello, E. (2003). El nuevo espíritu del capitalismo. Santiago: Universidad Alberto Hurtado.
- Blanco y Julián (2020). Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista. Revista CEPAL, N 129.
- Caamaño Rojo, E.(2015). El trabajo a tiempo parcial. Lexis Nexis Chile. <http://bibliografias.uchile.cl.uchile.idm.oclc.org/3812>.
- Cárdenas, A., Correa, N., & Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: Tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. Polis. Revista Latinoamericana, 38.
- Casanova, L.; Casalí, P.; Bertranou, F.; Cetrángolo, O. y Goldschmit, A. (2016) Dilemas de la protección social frente a la desaceleración económica: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay (Santiago, OIT)
- Castel, R. (2004). La inseguridad social: ¿Qué es estar protegido? Buenos Aires: Ediciones Manantial.
- Castel, R. (2010). El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

- Cepal. (2015). Enfrentar las brechas estructurales en el mercado de trabajo: políticas y programas para la inclusión laboral y productiva. En Panorama social de América Latina 2015(89-128). Chile: Naciones Unidas.
- Cecchini, F. Filgueira y C. Robles (2014). “Sistemas de protección social en América Latina y el Caribe: una perspectiva comparada”, serie Políticas Sociales, N° 202 (LC/L.3856), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Coriat, B. (2000). Pensar al revés. México: Siglo XXI.
- Cortès-Franch, Imma, & Artazcoz, Lucía. (2021). Desigualdades de género relacionadas con la flexibilidad laboral. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(4), 335-341. Epub 17 de enero de 2022.<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.04.01>
- Denia Cuesta, A., & Guillo, M. D. (2010). Género y jornada parcial en España: segregación y empleo involuntario.
- De la Garza, E.(2000). Tratado latino americano de sociología del Trabajo. México: Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. Trabajo, calificación e identidad.
- De la Garza, E.(2011). Problemas conceptuales, relaciones de trabajo y derechos laborales de los trabajadores informales.
- De la Garza, E. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En J. C. Celis (coord.).La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales. (pp.17-40). Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical. Recuperado de <http://www.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/Subcontratacion.pdf>
- Díaz, E. (2017). El trabajo asalariado a tiempo parcial: heterogeneidad de formas de inserción laboral y rasgos de precariedad. *Dirección del Trabajo*, 1, 5-80.
- Doeringer, M., & Piore, M. J. (1970). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*.
- Echeverría, M. & López, D. (2004). Flexibilidad laboral en Chile: Las empresas y las personas . *Dirección del Trabajo*, 1, 3-173.

- Espejo, A. (2022). Informalidad laboral en América Latina Propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional. CEPAL.
- Espino, A., & De los Santos, D. (2019). La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: Implicancias para las desigualdades de género. Chile: OIT-PNUD.
- Espinoza, M. (2003). Trabajo decente y protección social. 2 de mayo de 2022, de OIT Sitio web:https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma993689193402676/41ILO_INST:41ILO_V2.
- Espinoza, M. (2005). Hacia una cultura democrática en las relaciones de trabajo en Chile. En Ensignia, Jaime (editor). Mitos y realidades del mercado laboral chileno. Fundación Friedrich Ebert. Santiago, Chile.
- Fagan, C., Norman, H., Smith, M., & González Menéndez, M. C. (2014). In search of good quality part-time employment. (Conditions of Work and Employment). International Labour Organization.
- Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150. Recuperado en 15 de agosto de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004&lng=es&tlng=es.
- Gálvez, T. (2001). Para reclasificar el empleo: Lo clásico y lo nuevo. Dirección del trabajo, departamento de estudios, Gobierno de Chile.
- Gálvez Santillán, E, Gutiérrez Garza, E, & Picazzo Palencia, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista mexicana de sociología*, 73(1), 73-104. Recuperado en 26 de abril de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032011000100003&lng=es&tlng=es.
- Greenacre, M. (2008). La práctica del análisis de correspondencias. Fundación BBVA.

- Godoy et al (2012). De la sindicalización campesina al estatuto de temporero. *Rev. Geogr. Espacios* Vol. 2, No4: 71-87.
- Henríquez, H. & Riquelme, V. (2006). Lejos del trabajo decente: Empleo desprotegido en Chile. *Dirección del Trabajo*, N 30, 59-112.
- Hernández, C. A. (2016). Flexibilidad laboral: ¿Fin del trabajo permanente? // *Workplace flexibility: End of permanent job?* 18(2), 16.
- Ibarra, M. (2010). Flexibilidad laboral en Iberoamérica: un análisis comparado. *Estudios Fronterizos*, 11, 81-106.
- Ibarra Cisneros, M. A., & González Torres, L. A. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y administración*, (231), 33-52.
- INE (2020). Documento metodológico Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Documento: https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/metodologia/espanol/metodolog%C3%ADa-encuesta-nacional-de-empleo-ene-2020.pdf?sfvrsn=793380e9_8.
- INE. (2022). Boletín Estadístico: Tasa de rotación laboral a partir de registros administrativos. INE, 1, 1-4. 2022, julio 02, De Instituto Nacional de Estadística Base de datos.
- Isgut, A & Weller, J. (2016). Protección y formación. *Revista Cepal*, 1, 33-62.
- Kalleberg, A. L. (2001). Organizing flexibility: the flexible firm in a new century. *British journal of industrial relations*, 39(4), 479-504
- Kalleberg, A. L. (2003). Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Work and occupations*, 30(2), 154-175.
- Kalleberg, A.L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review* , 74 (1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Le Roux, B & Rouanet, H.(2010). Multiple Correspondence Analysis. 7.Sage Publications.

- López, D. (2005). Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente. En Ensignia, Jaime (editor). Mitos y realidades del mercado laboral chileno. Fundación Friedrich Ebert. Santiago, Chile.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2017). Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo de España y Argentina. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 4, 0015-33.
- López Roldán, P. (1996). La construcción de una tipología de segmentación del mercado de trabajo. *Papers. Revista de Sociologia*, 48, 41. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.1812>.
- López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2019). Segmentación del empleo y apreciación de la educación en un modelo productivo anclado. Análisis comparativo entre España y Argentina. *Papers. Revista de Sociologia*, 104(2), 159. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2571>
- Livert, F & Miranda, F & Espejo, A. (2022) “Estimación de la probabilidad de informalidad laboral a nivel comunal en Chile”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2022/5), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Montero, C. (1996). Estrategías de flexibilidad laboral en la empresa Chilena. Estudio de casos. Colección estudios CIEPLAN, (43), 143-182.
- Narbona, K. (2015). Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno. Observatorio Social del Proyecto Plataformas Territoriales por los Derechos Económicos y Sociales.
- Neffa, J. C., Félix, M., Panigo, D. T., & Pérez, P. E. (2008). Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. Fondo de Cultura Económica.
- OIT (2002). Seguridad social: Un nuevo consenso (Ginebra, OIT).
- OIT (2002). El Trabajo Decente y la Economía Informal. Conferencia Internacional del Trabajo, 90° reunión, Ginebra: OIT.
- OIT (2016). Non-Standard employment around the world (Ginebra, OIT).
- OIT (2019). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo (Ginebra, OIT).
- Osterman, P. (1975), “An empirical study of labor market segmentation”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 28, núm. 4, pp. 508-523.

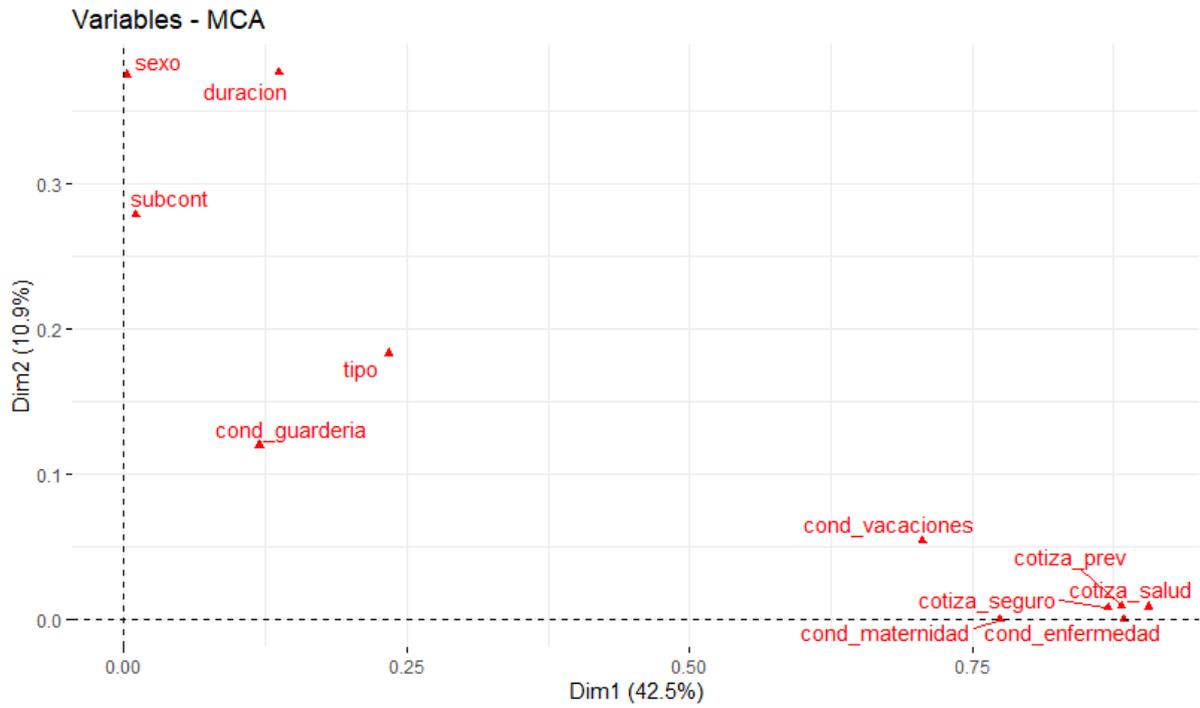
- Palomino, H. (2000). Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales.
- Paugam, S. y. Zhou (2007), “Job insecurity”, *Employment Regimes and the Quality of Work*, D. Gallie (ed.), Oxford, Oxford University Press.
- Pardo, A, Ruiz, M & San Martín, R. (2015). *Análisis de Datos en Ciencias Sociales y de la Salud I*. Editorial Síntesis: Madrid.
- Piore, M. J. (1972). Notes for a theory of labor market stratification. 56.
- Poy, S. (2017). *Heterogeneidad de la estructura ocupacional y segmentación del mercado de trabajo: Gran Buenos Aires, 1974-2014*. 353-376.
- Ramos, C.(2016). La transformación de la empresa chilena.: una modernización desbalanceada. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). A Theory of Labor Market Segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359–365. <http://www.jstor.org/stable/1817097>.
- Reinprecht, C. (2011). El regreso de la inseguridad social. En *Las realidades del trabajo en América Latina*. Nueva Sociedad, N 232, 26-32.
- Rodríguez-Puello, G & Arcos, A & Jara, B.(2021). Would you Value a few More Hours of work? Underemployment and Subjective Well-Being Across Chilean Workers . *Applied Research in Quality of Life*, (), –. doi:10.1007/s11482-021-09941-7
- Rubery, J. (2006). Labor Markets and Flexibility. *Oxford Handbooks Online*. doi:10.1093/oxfordhb/97801992992
- Ruiz, C.& Boccardo, G.(2013) “Peripecias del capital y el trabajo en el ‘neoliberalismo avanzado’”. *Revista Análisis del año 2012*, Depto. Sociología, Universidad de Chile, Santiago
- Ruiz, C.& Boccardo, G. (2014). *Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social*. Santiago de Chile: Nodo XXI.
- Salladarré, F & Hlaimi, St.(2014). *Women and part-time work in Europe*. *International Labour Review*, 153(2), 293–310. doi:10.1111/j.1564-913x.2014.00205.x

- Salvia, A., Fachal, M. N., & Robles, R. (2018). La estructura social del trabajo en la Argentina: Un sistema ocupacional heterogéneo, desigual y segmentado. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Sandoval, D & Lugo, B. (2015). La flexibilidad del mercado de trabajo: causas, conceptualización y expresión . *Economía, Política y Nueva Sociedad*, Vol.11, 7-40.
- Semenza, R., Boccardo, G., & Sarti, S. (2021). So Far, so Similar? Labour Market Feminization in Italy and Chile. *Social Indicators Research*, 154(3), 917-942. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02551-0>
- Sennet, R. (2000). La corrosión del carácter. Barcelona: Anagrama.
- Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R., Arriagada, V. (2020)The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective. *World development*, 127, 104738.
- Standing, G. (1999). Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited. *World Development*, 27(3), 583-602. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(98\)00151-X](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(98)00151-X).
- Standing, G. (2012). The Precariat: From Denizens to Citizens?. The University of Chicago Press on behalf of the Northeastern Political Science Association, No 4, 588-608.
- Stecher, A., & Sisto, V. (2019). Trabajo y precarización laboral en el Chile neoliberal. En K. Araujo (Ed.), «Hilos tensados». Para leer el octubre chileno. IDEA.
- Sisto, V., & Fardella, C. (2008). Narrándose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral. *Revista de Psicología*, 17(2), 59. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2008.17137>.
- Sojo, A. (2017). Protección social en América Latina: la desigualdad en el banquillo. CEPAL, 1, 11-65.
- Solar, O., González, M. J., & Tonelli, P. (2019). Origen y mantención de la informalidad en la Región de América Latina y el Caribe. ACCESO A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LA ECONOMÍA INFORMAL Y SUS FAMILIAS: Orígenes, lecciones y aprendizajes de la Región de las Américas., FLACSO-Chile, 21.

- Solís, P., Molina, E. C., & Cobos, D. (2019). Class structure, labor market heterogeneity, and living conditions in Latin America. *Latin American Research Review*, 54(4).
- Soto Roy, A (2009). Formas y tensiones de los procesos de individualización en el mundo del trabajo. *Psicoperspectivas*, VIII (2), 102-119. [Fecha de Consulta 10 de Diciembre de 2021]. ISSN: 0717-7798. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171014434006>
- Velasquez, M.(2016). Capítulo II: Un análisis de la protección ante el desempleo en América Latina. En *Protección y formación*, Revista Cepal, 87-112
- Walby, S. (2002). Gender and the New Economy: Regulation or deregulation?. 3 de Noviembre 2021, de Lancaster University Sitio web: [Walby%20-%20Gender%20and%20the%20New%20Economy%20Regulation%20or%20deregula.pdf](#).
- Weller, J. (2011). Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina. En *Las realidades del trabajo en América Latina*. Nueva Sociedad, N 232. 32-48.
- Weller, J. (2019). Heterogeneidad estructural e informalidad:. En *Acceso a la salud de los trabajadores que laboran en la economía informal y sus familias. Orígenes, lecciones y aprendizajes de la Región de las Américas(53-70)*. Chile: Flacso.
- Yañez, S. (1999). Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género. *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina*, 97-110.
- Zavala-Villalón, G, & Vidal-Molina, P. (2019). El Trabajo bajo el neoliberalismo: subcontratación en una universidad estatal chilena. *Polis (Santiago)*, 18(54), 268-293. <https://dx.doi.org/10.32735/s0718-6568/2019-n54-1409>
- Wickramasinghe, V., Wickramasinghe, G. L. D., De Silva, C., Chandrasekara, R., & Jayabandu, S. (2019). *Practice of Workforce Flexibility-Internal, External, Numerical and Functional Flexibility. Performance Improvement Quarterly*, 31(4), 355–379. doi:10.1002/piq.21270

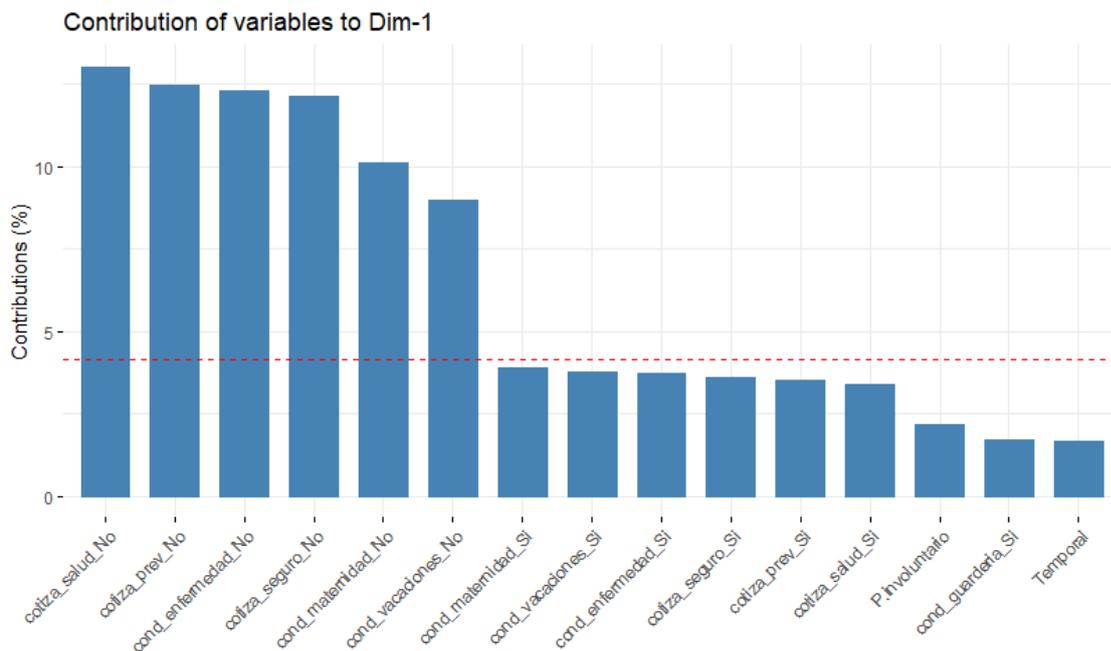
8.Anexos

Mapa 1A: Correlación entre las variables principales y dimensiones



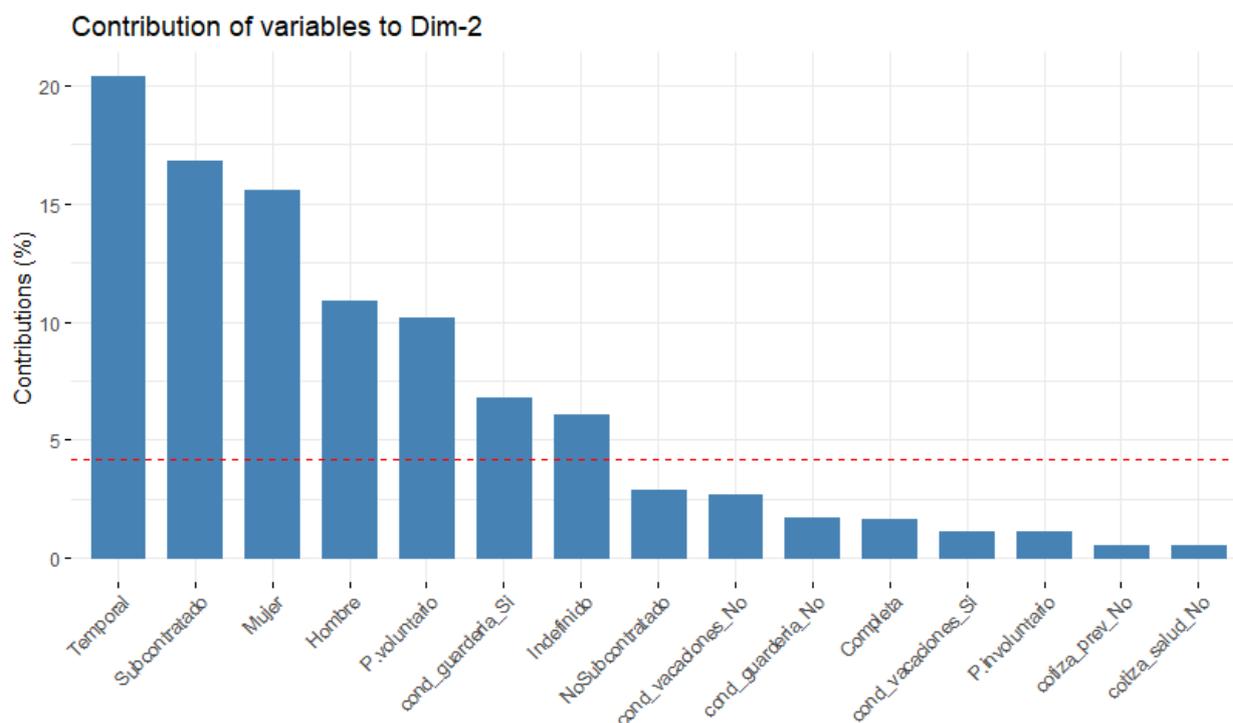
Elaboración propia en base a ENE(2019)

Gráfico 1A: Contribución de cada categoría en la primera dimensión del mapa flexibilidad numérica, seguridad social y género



Elaboración propia en base a ENE(2019)

Gráfico 2A: Contribución de las categorías en la segunda dimensión del mapa flexibilidad numérica, seguridad social y género



Elaboración propia en base a ENE(2019)

Tabla 2A: Coordenadas de las categorías en las dos dimensiones para las variables principales

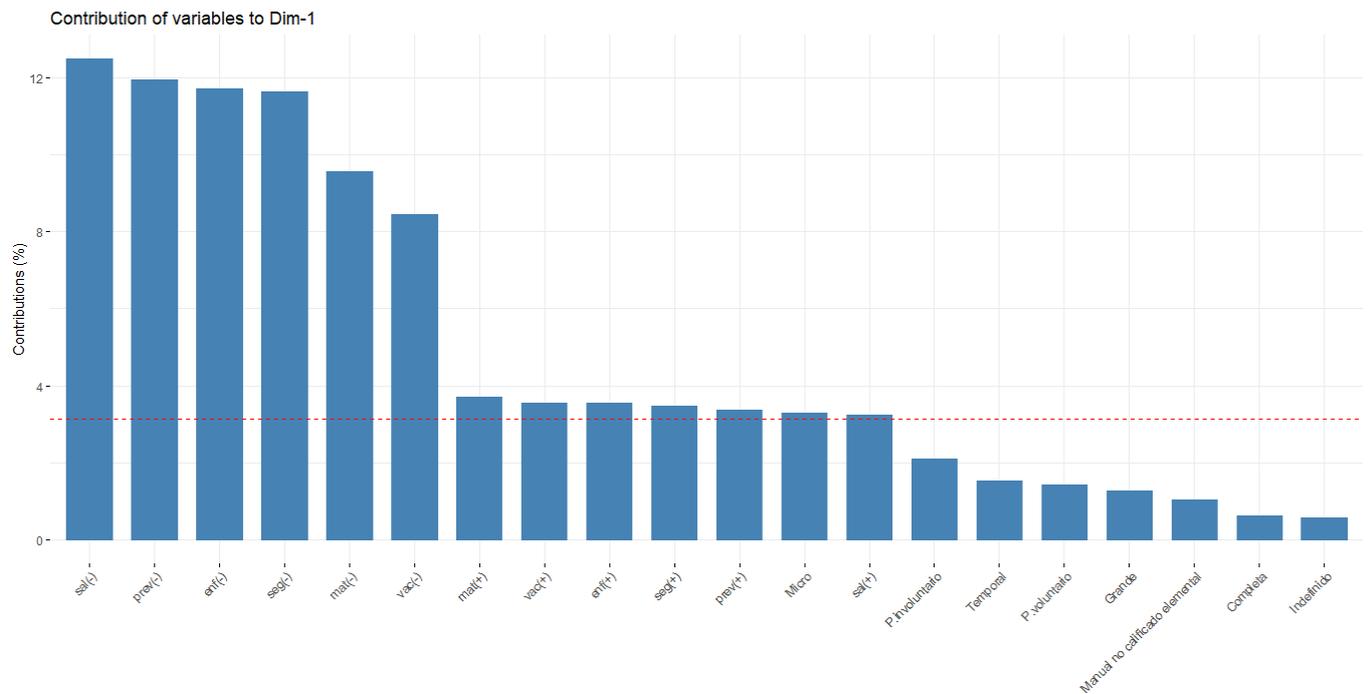
Categoría	Dimensión 1	Dimensión 2
Indefinido	-0.22138627	0.34382388
Renovable	0.32169514	-0.16668864
Temporal	0.69768371	-1.23128204
Completa	-0.20401214	-0.16706675
Parcial Involuntaria	1.29020189	0.46687055

Parcial voluntaria	0.99061121	1.33633695
No subcontratado	0.04293415	0.21951380
Subcontratado	-0.24874024	-1.27175943
Cotiza previsión social SI	-0.49865042	-0.05245539
Cotiza previsión social NO	1.76836308	0.18602246
Cotiza salud SI	-0.48492987	-0.04862864
Cotiza salud NO	1.86820222	0.18734283
Cotiza seguro SI	-0.50903946	-0.05027838
Cotiza seguro NO	1.70914101	0.16881372
Derecho vacaciones SI	-0.54563867	0.15129854
Derecho vacaciones NO	1.29331631	-0.35861987
Derecho Maternidad SI	-0.54821450	0.01189561
Derecho Maternidad NO	1.41306245	-0.03066179
Derecho pago enfermedad SI	-0.51772534	-0.01406414
Derecho pago enfermedad NO	1.70794843	0.04639684
Derecho guardería SI	-0.68802441	0.68985269
Derecho guardería NO	0.17386320	-0.17432520

Hombre	-0.03921928	-0.51246107
Mujer	0.05605224	0.73240992

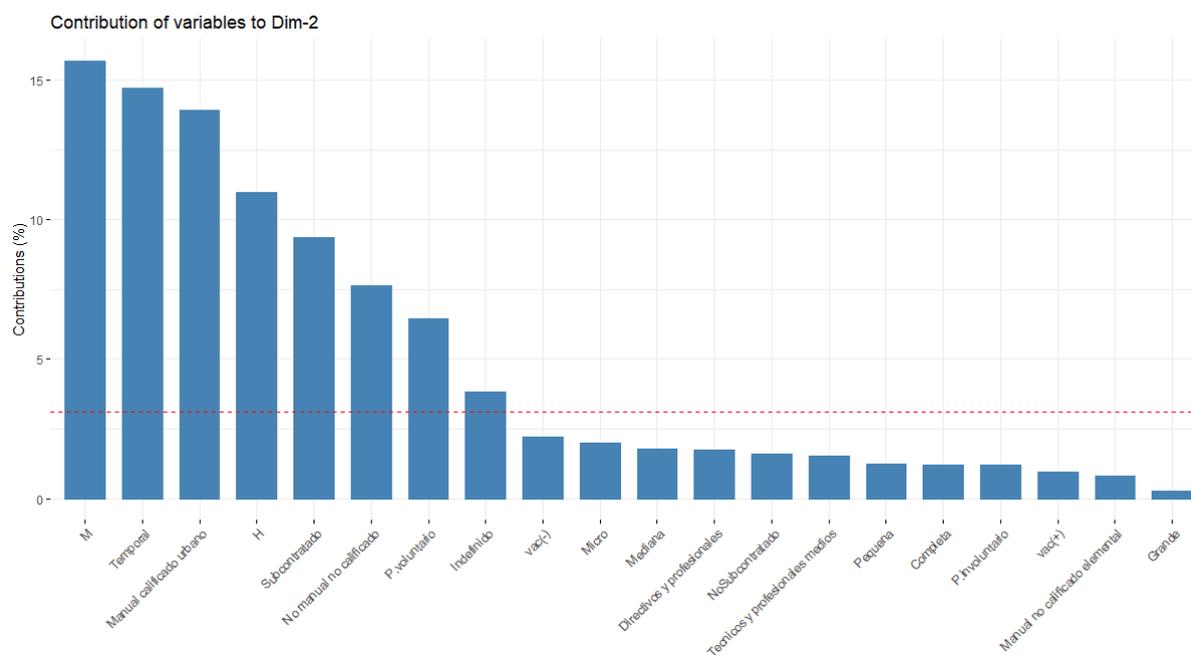
Elaboración propia en base a ENE(2019)

Gráfico 1B: Contribuciones de las categorías del modelo análisis de correspondencias múltiples total en la primera dimensión.



Elaboración propia en base a ENE(2019)

Gráfico 2B: Contribuciones de las categorías del modelo análisis de correspondencias múltiples total en la segunda dimensión.



Elaboración propia en base a ENE(2019)

Tabla 2B: Coordenadas de las categorías en las dos dimensiones para las variables principales.

Categoría	Dimensión 1	Dimensión 2
Indefinido	0.21024035	-0.297170278
Renovable	0.27541575	-0.010629018
Temporal	0.67590860	1.132862108
Completa	-0.20539087	0.154888322
P. Involuntaria	1.29302732	-0.528592537
P. Voluntaria	1.00255440	-1.153653185
No subcontratado	0.04852331	-0.177751391
Subcontratado	-0.28112119	1.029807752

Cotiza previsión social SI	-0.49829168	0.028220762
Cotiza previsión social NO	1.76709088	-0.100079236
Cotiza salud SI	-0.48470352	0.025781464
Cotiza salud NO	1.86733017	-0.099323614
Cotiza seguro SI	-0.50852427	0.026804434
Cotiza seguro NO	1.70741120	-0.089998046
Derecho vacaciones SI	-0.53974837	-0.149180286
Derecho vacaciones NO	1.27935464	0.353599014
Derecho Maternidad SI	-0.54465612	-0.023984231
Derecho Maternidad NO	1.40389049	0.061821087
Derecho pago enfermedad SI	-0.51574240	-0.006090696
Derecho pago enfermedad NO	1.70140683	0.020092883
Hombre	-0.05140561	0.557207963
Mujer	0.07346895	-0.796362234
Directivos y profesionales	-0.39692664	-0.508062926
Técnicos y profesionales medios	-0.42899557	-0.468117148
Manual calificado urbano	-0.10548666	1.084164686

Manual agrario	0.15432669	0.359974529
Manual no calificado elemental	0.44532107	0.212865111
No manual no calificado	-0.09177032	-0.721333207
Micro	0.80881597	-0.338031558
Pequeña	-0.10822220	0.318249181
Mediana	-0.32958706	0.417881452
Grande	-0.46622695	-0.115906582