



UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE POSTGRADO

Programa de Magíster en Cs. Sociales con mención en Sociología de la Modernización

MEDIR EL TRABAJO PRECARIO
REVISIÓN DE UNA ESCALA DE PRECARIEDAD
LABORAL

Tesis para optar al título de Sociólogo y al grado de Magíster en Ciencias Sociales con
mención en Sociología de la Modernización

IGNACIO ANDRÉ DÍAZ CONCHA

PROFESOR GUÍA: OMAR AGUILAR NOVOA

Santiago, 2019

Indice

Introducción	5
Capítulo I. La precarización del trabajo	10
1. Neoliberalismo y globalización.....	11
2. El proceso de precarización del trabajo.....	15
2.1. La instalación de la precariedad a nivel global y nacional.....	15
2.2. Cambios en la legislación laboral chilena	19
3. Evidencias de la precarización del trabajo	25
4. Consecuencias de la precariedad laboral.....	29
Capitulo II. Conceptualizar el trabajo precario	33
1. Ordenando lo precario.....	34
1.1. Lo precario, la precariedad y el trabajo precario.....	34
1.2. La precariedad laboral como modo de dominación	36
1.3. Precariedad interseccional.....	39
2. Distinciones entre fenómenos del trabajo	43
2.1. Informalidad.....	43
2.2. Flexibilidad laboral	44
3. Definiciones sobre trabajo precario.....	46
3.1. Los nombres de la precariedad.....	47
3.2. Definiendo el trabajo precario.....	51
3.3. Elementos de la precariedad laboral.....	55
3.4. Ambitos de la situación de trabajo	57
4. Dimensiones del trabajo precario.....	59
4.1. Inestabilidad del empleo.....	60
4.2. Insuficiencia e incertidumbre del salario.....	60
4.3. Desprotección o inseguridad social.....	61
4.4. Ejercicio de derechos laborales	61
4.5. Control sobre el proceso de trabajo.....	62

4.6. Capacitación o entrenamiento	63
4.7. Reconocimiento y valoración.....	63
4.8. Representación colectiva.....	63
Capítulo III. La medición del trabajo precario	67
1. Índices y escalas de precariedad laboral.....	68
1.1. Los índices y escalas de precariedad laboral en la literatura sobre trabajo	70
1.2. La Employment Precariousness Scale (EPRES)	75
2. Escala multidimensional para medir la precariedad laboral en Chile	79
2.1. La Escala de Trabajo Precario a partir de la EPRES-Ch.....	79
3. Medición del trabajo precario con la ENETS 2009-2010	86
3.1. Base de datos	86
3.2. Propiedades psicométricas de un instrumento.....	87
3.3. Análisis estadísticos	90
4. Resultados	95
4.1. Análisis descriptivos a nivel de ítem.....	95
4.2. Análisis ítem-(sub)escala	98
4.3. Análisis descriptivos a nivel de escala	101
4.4. Análisis factorial exploratorio	102
4.5. Análisis factorial confirmatorio.....	108
5. Discusión.....	109
5.1. Aceptabilidad, confiabilidad y validez.....	109
5.2. Dimensiones incorporadas	113
5.3. Comparación con primera versión de la EPRES-Ch.....	116
5.4. Limitaciones y propuestas para futuras investigaciones	117
Conclusiones	120
Referencias	123
Anexos.....	138
1. Variables originales y categorías de respuesta de la escala.....	138

2. Criterios de exclusión de casos para conformar submuestra del estudio	141
3. Cálculo de puntuaciones de las subescalas.....	141
4. Análisis de componentes principales	142
4.1. Autovalores	142
4.2. Comunalidades	142
4.3. Matriz de componentes rotados.....	143
5. Análisis factorial exploratorio con 8 factores.....	145
5.1. Autovalores	145
5.2. Matriz de componentes rotada	145

Introducción

El trabajo es una actividad humana fundamental que ha sido estudiada ampliamente a lo largo del desarrollo de la modernidad. Puede plantearse que el trabajo tiene elementos objetivos, como la creación de riqueza o el desgaste físico, y subjetivos, relacionados con la identidad o la salud mental. Según el planteamiento de Marx, el trabajo humano tiene una característica distintiva que es que existe idealmente en la mente de quien lo realiza además de la existencia como trabajo concreto (De la Garza, 2000a). Desde otra perspectiva, pero en el mismo sentido, el trabajo puede entenderse como una actividad que combina en su ejercicio una dimensión o dimensiones realizadoras, dimensiones productivas o de reproducción material, y una dimensión social. La dimensión productiva del trabajo refiere al esfuerzo, originariamente físico, que se hace para obtener un producto necesario para la reproducción de la vida humana. La dimensión realizadora del trabajo radica en la apropiación que cada persona que trabaja hace de su producto de trabajo. El trabajo debiese implicar una satisfacción y un desarrollo espiritual para el o la trabajadora, de lo contrario se tornará en desgaste y cansancio, en una actividad coercitiva y dañina para quien la realiza. El trabajo es también una actividad social en tanto se realiza en comunidad y sus productos son apropiados por la sociedad, para lo cual existe una forma de organización del trabajo y una especialización de funciones que cristalizan en un sistema económico de producción, distribución y consumo propio de cada sociedad (Frías, 2017).

Siguiendo a De la Garza (2000a), al revisar los usos del concepto de trabajo en la historia de la teoría social y específicamente las corrientes de los últimos cuarenta años, plantea que algo que permanece, a pesar de los distintos tratamientos que se le ha dado al concepto, es que el trabajo es una relación social, y como tal, “es interacción inmediata o mediata con otros hombres que ponen en juego relaciones de poder, dominación, cultura, discursos, estética y formas de razonamiento” (2000a, p. 32). Así mismo, el trabajo implica también, en un sistema económico capitalista, mercados de trabajo, instituciones y relaciones de fuerza, salario y empleo. Desde una perspectiva marxista, el trabajo conlleva instituciones que regulan el conflicto de clases, como también al movimiento obrero y sujeto social (De la Garza, 2000a). En torno a esta actividad se estructuran sistemas sociales, identidades, actores y movimientos políticos. Así mismo, la inserción laboral, el tipo de empleo, el estatus y la legitimidad del tipo de trabajo que se realiza, son ejes estructurantes de la identidad personal y social (Marín, 2004), por lo tanto, el estudio del trabajo y los fenómenos que lo cruzan se vuelve sumamente relevante para comprender una amplia variedad de fenómenos que ocurren en las sociedades.

A partir de la segunda mitad del siglo XX y acelerándose hacia el inicio del siglo XXI el trabajo experimentó una serie de transformaciones propiciadas por los cambios en los ciclos económicos, así como por las condiciones políticas especialmente de Occidente. Estas transformaciones han

sido ampliamente estudiadas por la sociología del trabajo europea y latinoamericana, siendo una de las principales líneas de investigación en las últimas décadas debido a las consecuencias de éstas para las y los trabajadores (De la Garza, 2000a). Dentro de estas transformaciones se pueden contar varios fenómenos que han cruzado el mundo del trabajo como la flexibilidad, la terciarización, el aumento de la informalidad, la tercerización, y en particular el avance de la precarización que ha dado como resultado un aumento y diversificación de la precariedad laboral.

La motivación principal de la presente investigación apunta a aportar al entendimiento y la conceptualización de la precariedad laboral o el trabajo precario. Este se puede entender a priori, y en un sentido amplio, como trabajo que es incierto, inestable e inseguro, en el cual los trabajadores asumen los riesgos del trabajo (a diferencia de los empresarios o el gobierno), reciben limitados beneficios sociales y están sujetos a la desregulación (Kalleberg & Vallas, 2017). Bajo esta definición caben, a simple vista, una gran cantidad de situaciones laborales como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal o el trabajo subcontratado, en que las trabajadoras y los trabajadores no tienen seguridad de la continuidad de su empleo, del monto de sus salarios, de su ahorro para la vejez o de la posibilidad de encontrar un próximo trabajo. Sin embargo, no caben aquí únicamente aquellas situaciones que por el tipo de contrato dan cuenta de una precarización de sus condiciones. Quienes trabajan a tiempo completo y con contrato indefinido pueden estar igualmente sujetos a formas de precariedad que no se expresan necesariamente en su situación contractual, sino que en situaciones como la sobrecarga de trabajo, el agobio o acoso laboral, la inexistencia de instancias de decisión colectivas efectivas, o el estar sujetas a riesgos físicos y psicosociales permanentes (Sánchez, 1992).

Desde esta perspectiva, la precariedad laboral no es un fenómeno que afecte a un grupo específico y delimitado de trabajadores o puestos de trabajo, así como tampoco a ciertas sociedades o mercados de trabajo particulares. Es un fenómeno que se ha hecho extensivo a la gran mayoría de las sociedades capitalistas modernas. No existe una sola precariedad, ni ésta se ha dado de la misma manera ni al mismo tiempo en todo el mundo. Existen expresiones específicas para cada mercado laboral mediadas por la legislación y las políticas laborales impulsadas por el estado, por la acción colectiva de los sindicatos y organizaciones sociales, por la propia historia de los distintos mercados de trabajo y por el papel de los sectores de la industria en la economía nacional y la inserción de las economías nacionales en el mercado global. Pero, a pesar de estas diferencias, es posible identificar el mismo fenómeno ocurriendo en todas las sociedades. Sin importar la política laboral ni económica del país, la extensión de los empleos inestables, de la inseguridad e incertidumbre es algo que afecta a escala global (Castel, 1997).

Esta investigación parte desde una primera premisa: La precariedad laboral es uno de los fenómenos más significativos y con mayores consecuencias de la problemática del trabajo en el siglo XXI. La precariedad en el trabajo como política de estado y práctica empresarial está a la

base del reacomodo del capital y de la forma actual del modelo capitalista globalizado. Sin las condiciones de trabajo flexible, inseguro, sin control por parte de los trabajadores, y sin derechos colectivos efectivos, no sería posible mantener este nivel de ganancia por parte de las empresas ni el funcionamiento del neoliberalismo como sistema económico (Julián, 2014; Mora, 2005; Sotelo, 2003).

Las expresiones y consecuencias del trabajo precario en la vida de los trabajadores son muchas y variadas. Van desde las constricciones económicas debido a los bajos salarios y los periodos de desempleo constantes, pasando por las enfermedades y trastornos ocasionados por el permanente sentimiento de inseguridad o la agobiante presión del cumplimiento de tareas sobre las cuales no se tiene control, hasta la exclusión social de grupos de trabajadores más precarizados respecto a otros o la atomización e individuación por la ausencia de espacios de integración social y política como los sindicatos. Las consecuencias de estas diversas formas de precariedad han significado cambios en la estructura social, en los modos de comportamiento de los actores laborales y han tenido impactos en la salud de la población asalariada (Amable, Benach, & González, 2001; Benach & Muntaner, 2007; Vives et al., 2010)

Además de ser un fenómeno central del trabajo en esta época, es un fenómeno específico de esta forma de la modernidad. En ocasiones se plantea que este aumento de la precarización es una “vuelta” o un regreso a formas prefordistas o incluso premodernas de trabajo debido a la pérdida de garantías por parte de las trabajadoras. Si bien las formas de trabajo de inicios del S.XX o fines del S.XIX presentan algunas similitudes con las actuales (como la excesiva extensión de la jornada laboral), la precariedad del S.XXI ocurre en condiciones radicalmente distintas, en un marco institucional sumamente regulado respecto a lo que ocurría hace un siglo, y especialmente en sociedades que ya han incorporado al trabajo asalariado a la gran mayoría de su población (Mora, 2005). La precariedad laboral actual se presenta como una situación regulada e institucionalizada y que afecta prácticamente a toda la población económicamente activa en nuestras sociedades.

En consideración de su centralidad y especificidad es que tiene sentido intentar darle una salida conceptual y metodológica a una temática que hasta ahora ha tenido, a pesar de su importancia, diferentes y a veces contradictorias definiciones por parte de la sociología del trabajo, confabulando estas contradicciones en contra de su comprensión y su medición en los distintos contextos donde se manifiesta. Esa es la motivación de esta investigación, desentrañar las distintas formulaciones y sus distintos usos, para poder proveer de una definición que aporte a la acumulación de conocimiento científico en el área de la sociología del trabajo y desde ella proponer una forma de medición acorde a la realidad chilena que permita un mayor acercamiento al fenómeno.

El contenido de esta tesis se estructura en torno a capítulos que cumplen cada uno distintos objetivos dentro del texto articulados para dar cuenta de la manera más clara posible de lo que implica la precariedad laboral y su estudio.

El primer capítulo llamado “La precarización del trabajo” es una recopilación de antecedentes y estudios sobre el camino que ha recorrido desde la década de los setenta hasta acá el fenómeno de la precariedad laboral, tanto a nivel global como local. Para esto, el capítulo se compone de cuatro apartados. El primer apartado plantea el marco general en el que es posible entender la precarización como un fenómeno que ha tomado, por un lado, una forma particular dentro del neoliberalismo como modo actual del capitalismo y, por otro lado, una extensión a escala mundial propiciada por los procesos de globalización acentuados en los últimos treinta años. Un segundo apartado da cuenta de cómo se transformó el mundo del trabajo a nivel de los mercados laborales, de las organizaciones de trabajadores, del funcionamiento y estrategia empresarial y, principalmente, en las condiciones laborales para quienes venden su fuerza de trabajo. En el tercer apartado se señalan algunas evidencias de la instalación de la precariedad laboral en distintas esferas del trabajo, como la inestabilidad, la rotación y la inseguridad, tanto a nivel global como en Chile. Finalmente, el último apartado busca dar cuenta de algunas de las consecuencias que se derivan de la precarización del trabajo en el mundo, especialmente en lo relacionado a la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras.

El segundo capítulo nombrado como “conceptualizar el trabajo precario” tiene por objetivo dar con una definición sistemática de lo que significa la precariedad laboral en su expresión concreta a nivel de situaciones laborales. Se compone igualmente de cuatro apartados. En el primero de ellos se plantea brevemente una discusión desde la perspectiva biopolítica sobre el fenómeno de la precariedad en la vida social, estructurando de acuerdo a esto una visión sobre la precariedad laboral como modo de dominación de clase a nivel global con una forma específica dentro del neoliberalismo e imbricada con otros sistemas de opresión desde una perspectiva interseccional y postcolonial como el género, la raza, la etnia o la condición migratoria. En un segundo apartado se establecen las diferencias entre la precariedad laboral y otros dos fenómenos comúnmente aparejados a ella en la literatura como son la informalidad y la flexibilidad. El tercer apartado contiene la discusión fundamental sobre qué es el trabajo precario en concreto a partir de la contrastación de definiciones que han marcado el estudio del fenómeno. La cuarta parte de este capítulo está dedicada a especificar las dimensiones que componen la precariedad laboral en la conceptualización de esta tesis para posibilitar su posterior medición.

El objetivo general de esta investigación se viene a resolver en el tercer capítulo titulado “Medir el trabajo precario”. En este capítulo se busca llevar a cabo una medición de la precariedad laboral en Chile a partir de datos secundarios pertenecientes a la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo y Salud (ENETS). Al igual que los capítulos previos, lo conforman cuatro apartados. El primer

apartado contiene una discusión metodológica sobre la forma de construir una escala que permita medir el trabajo precario de manera multidimensional y se revisan las principales escalas e índices de precariedad laboral existentes en la literatura. La última sección del apartado corresponde a una revisión del desarrollo, de las virtudes y deficiencias de la Employment Precariousness Scale (EPRES), una escala cuya estructura y metodología se consideró una base adecuada sobre la cual realizar modificaciones para adecuar la medición a la formulación teórica de esta tesis. El principal aporte de esta tesis se encuentra desarrollado en el segundo apartado de este capítulo donde se plantea una escala multidimensional para la precariedad laboral en Chile a partir de lo elaborado en la EPRES y la conceptualización formulada en el capítulo anterior. Los resultados de los análisis estadísticos necesarios para validar la escala de medición desarrollada se encuentran en el tercer apartado de este capítulo. En este apartado se presentan las tablas y figuras que dan cuenta de los resultados de los análisis descriptivos a nivel de ítems, de subescala y de escalas, así como de los análisis factoriales exploratorio y confirmatorio. Por último, en el cuarto apartado está contenida la discusión en torno a estos resultados retomando las perspectivas teóricas desarrolladas en el segundo capítulo y las consideraciones metodológicas del presente capítulo.

Tras la presentación de estos tres capítulos que dan forma a esta tesis de investigación, se incluye un apartado con las conclusiones del proceso investigativo. Luego de esto, se encuentran las referencias bibliográficas utilizadas a lo largo de todo el texto en formato APA, ordenadas alfabéticamente. En último lugar, se encuentran los anexos a los que se hace referencia en distintos pasajes del documento, especialmente en el capítulo III.

A continuación se presentan la pregunta y los objetivos de esta investigación, los cuales guiarán el curso de esta tesis:

Pregunta de investigación: ¿Cuál es el grado de validez de la Escala de Trabajo Precario para medir la precariedad laboral?

Objetivo general: Analizar las propiedades psicométricas y la validez de constructo de un instrumento multidimensional para medir la precariedad laboral

Objetivos específicos:

1. Analizar la aceptabilidad de un instrumento multidimensional para medir la precariedad laboral.
2. Analizar la confiabilidad de un instrumento multidimensional para medir la precariedad laboral.
3. Analizar la validez de constructo de un instrumento multidimensional para medir la precariedad laboral.

Capítulo I. La precarización del trabajo

Resumen del capítulo. A partir del agotamiento del modelo de acumulación anterior en los setenta, en los países centrales el capital genera nuevas formas de explotación que permitieran superar la crisis dando como resultado la implementación del modelo neoliberal a nivel global y de manera particular en Chile. Gracias a la globalización, el avance tecnológico, el contexto geopolítico e impulsados por la baja de la tasa de ganancia, las empresas, ayudadas y respaldadas por los estados, cambian paulatinamente las condiciones de empleo de los trabajadores. Lo que está detrás de este cambio es un traspaso de los riesgos de los negocios y la producción hacia los consumidores y, especialmente, a los trabajadores. Progresivamente se cambian las condiciones que caracterizaban el tipo de empleo fordista por empleos precarios, inseguros e inestables. Este proceso de precarización en Chile se inició en la dictadura y se continuó en democracia alcanzando a la totalidad de los sectores de la economía en distintos niveles. Los datos actuales indican que, independiente de cómo se conceptualice y mida, la precariedad laboral afecta a gran parte de los trabajadores, y los nuevos empleos que se generan se rigen bajo las lógicas de la inestabilidad, lo que se expresa en el aumento de empleos con flexibilidad de jornada y salarial, en las tasas de rotación laboral, el declive de las acciones colectivas y la proliferación de contratos no indefinidos. La situación general de precariedad afecta de manera general a todos los trabajadores y de manera específica para ciertos grupos desfavorecidos, conllevando una serie de consecuencias para quienes se ven afectados por sus manifestaciones.

1. Neoliberalismo y globalización

A partir del agotamiento del modelo de acumulación anterior en los setenta en los países centrales el capital genera nuevas formas de explotación que permitieran superar la crisis dando como resultado la implementación del modelo neoliberal a nivel global y de manera particular en Chile.

La instalación de la precariedad laboral en el mundo no fue un hecho espontáneo, sino que es fruto de décadas de transformaciones en el mundo del trabajo que a su vez se originan a raíz de un cambio en la situación económica a nivel global. Estos cambios en la economía mundial comienzan a ocurrir a mediados de la década del setenta en plena vigencia del modelo keynesiano en el marco de un contrato social sustentado en un estado de bienestar y compromiso. Dada la forma de organización de los estados nacionales y del capital, estas transformaciones de inician en los países centrales o desarrollados y luego se van introduciendo de manera compleja y contradictoria en las economías periféricas como la chilena (De Mattos, 1992).

Hasta la década de 1970 primaba el modelo del estado benefactor que se encargaba de garantizar la inclusión de los distintos sectores de la sociedad mediante políticas de aseguramiento de derechos y servicios sociales. La política económica keynesiana en base a una amplia intervención estatal buscaba amortiguar el impacto de los ciclos económicos y asegurar en lo posible el pleno empleo. El estado jugaba un rol de articulador en busca del equilibrio entre los intereses de los trabajadores, que constituían un actor central en la sociedad a través de los sindicatos y los partidos de centro e izquierda, y los del empresariado, dentro del cual preponderaba el sector industrial, el de mayor peso en el producto nacional y donde se empleaba buena parte de la población económicamente activa. Este estado de compromiso de clases constituía un pacto social que perduró durante cuatro décadas de prosperidad económica para los países capitalistas avanzados, periodo en el que se produjo un gran proceso de asalarización de la población, pasando los asalariados a ser la mayor fuerza productiva dentro de los trabajadores en la mayoría de las economías (Harvey, 2007)

Este modelo y estas políticas económicas comienzan a deslegitimarse en los setenta cuando se llega a una crisis de acumulación capitalista. Situaciones como “la caída de los ingresos tributarios y el aumento de los gastos sociales” (Harvey, 2007, p. 18) llevaron a crisis fiscales en ciertos países europeos. El modelo del estado de compromiso que imponía restricciones al movimiento del capital y rigidizaba el uso de la fuerza de trabajo tenía sentido para los empresarios y las élites en tanto otorgara un nivel de crecimiento económico que justificara la redistribución y la primacía estatal. Ese crecimiento se estanca debido a la incapacidad de reproducir el ritmo de generación de valor llevado hasta ese momento, lo que se expresa en consecuencias como el aumento constante de las tasas de inflación y el desempleo en los distintos países, problemáticas que

marcan el curso del giro económico mundial y el abandono de las políticas keynesianas debido a que se consideró que éstas impedían el desarrollo de las economías nacionales y la valorización del capital privado (De Mattos, 1992).

Toman relevancia nuevas corrientes del pensamiento económico liberal, en especial la Escuela de Chicago y el pensamiento neoliberal, que a medida que se traducen en legislaciones y políticas públicas van desnivelando la relación entre trabajadores y empresarios a favor de estos últimos. En términos generales, se puede señalar que el neoliberalismo como política económica tiene dos componentes centrales. Primero, el ajuste, el cual “intenta reducir los déficits públicos, equilibrar la cuenta corriente de la balanza de pagos y, sobre todo, controlar la inflación” y, por otro lado, “la reforma estructural a través de la eliminación del proteccionismo interno, la desregulación y la privatización. En el centro de estas políticas está el combate a la inflación, con un enfoque monetario de la balanza de pagos.” (De la Garza, 2000b, p. 148). Estas políticas neoliberales buscaron la apertura de las fronteras nacionales al flujo constante de capital, lo que permitió garantizar las condiciones para la inversión de los grupos empresariales de los países centrales en economías emergentes, esto mediante la reducción arancelaria con tendencia a su eliminación y legislaciones que comprometieron a los estados a cubrir las posibles pérdidas de los inversores.

Este ascenso del neoliberalismo y de las políticas monetaristas se entronca con otro proceso que ocurre a nivel mundial como es el fenómeno de la globalización. Como señala Urrea (1999) en referencia a Beck, este fenómeno es característico del siglo XXI y ha sido propiciado por el avance tecnológico que permitió la masificación de las comunicaciones, la informatización y la mayor eficiencia de los medios de transporte, y que tiene como elemento esencial la creación de vínculos y espacios sociales transnacionales. En ese contexto la creación de espacios transnacionales empresariales significa la translocalización de la comunidad, el trabajo y el capital, permitiendo la separación espacial de los distintos procesos industriales según la conveniencia empresarial en cuanto al gasto tributario, el costo de la fuerza de trabajo o la legislación vigente, dotando de amplias facultades al capital para manejar el uso de fuerza de trabajo en distintos espacios geográficos y temporales.

Todo este entramado económico fue fundamental para la generación y aceleración del proceso de precarización del trabajo. La relegación del estado de sus antiguas funciones de integración y subsidio, así como la pérdida del reconocimiento del actor laboral como contraparte del empresarial en una lógica de convivencia, dio paso a una situación de desprotección de los trabajadores frente a los empleadores. La movilidad del capital, propiciada por la eliminación de las barreras arancelarias, la reducción de los tiempos de transporte y la facilidad comunicacional, junto con la importancia otorgada al mercado, significó una desnivelación a favor del empresariado en la relación capital-trabajo a nivel mundial.

En América Latina la crisis no se hizo tan evidente hasta la década de 1980 cuando la enorme acumulación de deuda externa, propiciada por las políticas neoliberales de préstamo de capitales de parte de los bancos estadounidenses a países emergentes como los de la región, se hizo impagable para las economías nacionales. La insostenibilidad del modelo de industrialización por sustitución de importaciones (ISI) en los países más avanzados de la región, o el deterioro de la balanza comercial en otros, impidió hacerse cargo del nivel de endeudamiento contraído con los capitales financieros, por lo que se debió recurrir a préstamos de organismos internacionales como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional o el Banco Interamericano de Desarrollo. Esta dependencia económica significó la pérdida de la autonomía relativa de los gobiernos respecto a la orientación de su política, ya que los préstamos y ayudas financieras e institucionales estaban condicionadas a la implementación de políticas neoliberales en la economía y por consiguiente en el resto de los ámbitos de la sociedad (Rendón & Salas, 2000).

Para el caso de Chile el proceso es similar, aunque con una excepcionalidad respecto al resto de los países de la región y del mundo. La dictadura cívico-militar iniciada en 1973, apoyada monetaria y organizativamente por el gobierno estadounidense, coincidió con la emergencia del pensamiento neoliberal. Con las amplias libertades para gobernar prácticamente sin oposición social que brindaba la dictadura, la victoria ideológica a la interna de la derecha que lograron los Chicago Boys significó la implementación unilateral y planificada de las políticas neoliberales demarcadas por el Consenso de Washington con mucha anticipación a lo ocurrido en el resto del mundo.

Se pueden identificar distintas etapas en el proceso de implementación del neoliberalismo en Chile. En una primera fase se realizó una reforma tributaria regresiva de corte monetarista, se revirtieron nacionalizaciones y se privatizaron activos públicos, reduciendo notablemente la cantidad de empresas estatales (Monckeberg, 2015; Ruiz, 2013), llevando al sector privado también a una gran masa de trabajadores. Se privatizó la seguridad social con la creación de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), se redujo el gasto público y social especialmente, afectando a los sectores medios y bajos, y sobre todo, se otorgaron una serie de libertades para la inversión extranjera directa y el movimiento financiero con la eliminación de las barreras arancelarias y la liberación de las tasas de interés, junto con la reprivatización de los bancos (Harvey, 2007; Narbona & Páez, 2014; Ruiz, 2013). Si bien esto luego debió moderarse en los ochenta ante el fuerte impacto de la crisis económica en el país, al final de la dictadura se terminó de concretar la privatización de empresas y la consolidación de una serie de garantías al empresariado nacional y extranjero (Monckeberg, 2015; Narbona & Páez, 2014). Todo este proceso significó la reestructuración y el rearme del poder del capital en la sociedad chilena bajo el predominio del capital transnacional y una creciente concentración de la propiedad empresarial y bancaria (Ruiz, 2013), en concordancia con lo que ocurrió en el resto del mundo, lo que tiene

como consecuencia el aumento de la desigualdad de ingresos y de la repartición de las ganancias dentro de las sociedades (Harvey, 2007).

En este periodo lo que ocurre en definitiva es que el capital rompe el pacto social previo debido a que limitaba sus posibilidades de acumulación y explotación por la regulación que ejercía sobre estos elementos y la correlación de fuerzas más equilibrada que propiciaba entre clases, por lo que debió recurrir a la intervención militar para reintroducir al cada vez más monopólico capitalismo chileno en la nueva división internacional del trabajo del sistema capitalista mundial, con los consiguientes efectos sobre el trabajo, la desigualdad y la concentración tanto de la riqueza como de los ingresos (Aguilar, 2004). En particular, los efectos sobre el trabajo podrían resumirse en la instalación de un régimen de precariedad laboral que flexibiliza las condiciones de trabajo con pérdida de control de parte de los trabajadores, restringe el ejercicio de derechos colectivos y, por tanto, posibilita una consolidación de las ganancias por parte de los empresarios en desmedro de quienes vende su fuerza de trabajo, que son cada vez más mayoritarios (Rueda & Gutiérrez, 2008; Ruiz & Boccardo, 2011).

A mediados de los años 2000 ya se podía apreciar el impacto en la distribución de los ingresos. Para el año 1991 el quintil más pobre de los hogares alcanzó un nivel de ingreso que correspondía el 6% del total del ingreso nacional, mientras que en 2003 fue del 5%. Como contrapartida, el quintil más rico durante toda la década de 1990 y hasta mediados de los 2000 concentró alrededor del 54% del ingreso total. Para el 2003, el ingreso medio per cápita del quintil más rico era 18,1 veces mayor que el del quintil más pobre, y este dato se dispara al comparar al decil más rico con el más pobre, ya que la proporción llega a ser 40,3 veces mayor (Henríquez & Riquelme, 2006). En cifras más recientes, en base a datos del Servicio de Impuestos Internos, se calcula que para el 2010 el 1% más rico de la población obtiene un ingreso per cápita 40 veces mayor que el del 81% menos rico (López, Figueroa, & Gutiérrez, 2013). Por otro lado, la concentración a nivel empresarial también era un hecho evidente a mediados de la década pasada. Para el año 2001, el 1,4% del total de empresas que representaban las grandes empresas concentró el 79% de las ventas totales según los datos del Servicio de Impuestos Internos (Henríquez & Riquelme, 2006).

Siguiendo nuevamente a Harvey (2007) y a otros autores (Julián, 2014; Ruiz, 2013; Sotelo, 2003), esta concentración de propiedad y los cambios en el mercado global da cuenta de que el neoliberalismo como política económica y social es una ofensiva del capital, especialmente el financiero, para reanudar y potenciar su anterior volumen de acumulación que se había visto estancado en los setenta. Este cambio en el modelo de acumulación requirió de la implementación simultánea de una serie de transformaciones en los mercados de trabajo que permitieran asegurar la reproducción del capital en estas nuevas condiciones. Una segunda premisa de esta investigación es que el aparente éxito de la reestructuración económica y la consolidación del neoliberalismo como paradigma global hegemónico y totalizante es impensable sin los procesos

de precarización laboral que acompañaron los paquetes de medidas económicas a lo largo del fin de siglo e inicios del siguiente.

2. El proceso de precarización del trabajo

Gracias a la globalización, el avance tecnológico, el contexto geopolítico e impulsados por la baja de la tasa de ganancia, las empresas, ayudadas y respaldadas por los estados, cambian paulatinamente las condiciones de empleo de los trabajadores. Lo que está detrás de este cambio es un traspaso de los riesgos de los negocios y la producción hacia los consumidores y, especialmente, a los trabajadores. Progresivamente se cambian las condiciones que caracterizaban el tipo de empleo fordista por empleos precarios, inseguros e inestables. Este proceso de precarización en Chile se inició en la dictadura y se continuó en democracia alcanzando a la totalidad de los sectores de la economía en distintos niveles.

2.1. La instalación de la precariedad a nivel global y nacional

El viraje económico tuvo un correlato y un complemento necesario en la transformación del trabajo en prácticamente todas sus aristas, tanto en las formas de organización, las relaciones laborales y los procesos productivos. Esta reestructuración productiva global implicó la privatización de empresas públicas y servicios básicos, la mercantilización de la seguridad social, la desregulación de los mercados para estimular la competencia y también la moderación del incremento salarial, entre otros ajustes.

A nivel global, la concentración del capital en los países centrales mediante compras y fusiones en un contexto de hegemonía del capital financiero fue acompañada de una descentralización y tercerización o externalización de sus funciones en una búsqueda por reducir los costos y hacer más eficiente su funcionamiento, transfiriendo el riesgo de esta forma a los trabajadores y clientes. A la vez, se descentralizó el sistema de relaciones laborales desde el nivel de rama hacia el nivel de empresa o incluso unidad, promoviendo la negociación individualizada de los trabajadores con los empresarios. Se asiste a un doble movimiento empresarial en el marco del aumento de la competitividad propiciada por el avance tecnológico: Por un lado se terceriza la fuerza de trabajo con la pretensión de abaratar costos manteniendo sólo un núcleo de trabajadores indispensables para las funciones centrales de la empresa, y por otro, se deslocalizan partes de la producción desde las economías centrales donde se ubican las empresas hacia países con economías emergentes y por tanto con mayor rentabilidad por el menor costo tributario y de fuerza de trabajo (Neffa, Oliveri, Persia, & Trucco, 2010).

Todas estas transformaciones no ocurrieron sólo a partir de cambios en los modos de gestión de las empresas, sino que fueron propiciados y promovidos principalmente desde el aparato estatal, que jugó un rol central en la reestructuración productiva mediante las reformas laborales que se implementaron a fines del siglo XX. Como señala Sotelo, “tal como el Estado fue organizador y

gestor de la fuerza de trabajo para responder a las necesidades de explotación y valorización del capital durante la vigencia del Estado de bienestar, en el periodo neoliberal dicho Estado es el principal agente desestructurador de la regulación y de la gestión de la fuerza de trabajo. A través de legislaciones y reformas laborales y sociales, promueve su desreglamentación y consiguiente flexibilización” (2003, pp. 44-45). Así, la intervención pública durante las últimas décadas desreguló y flexibilizó las relaciones de trabajo, canceló contratos colectivos de trabajo, prohibió mecanismos de indexación salarial, disminuyó las indemnizaciones por despido y accidentes de trabajo, y fomentó la creación de agencias de empleo transitorio (Sánchez, 1992).

La sociología del trabajo durante los inicios del siglo XXI abordó estas transformaciones principalmente desde la perspectiva de la flexibilización (De la Garza, 2000b). Este concepto usualmente se confunde con el de precariedad o precarización, y aunque comparten características, son diferenciables y remiten a fenómenos distintos. En el segundo capítulo de esta investigación se abordará más profundamente la diferencia entre ambos conceptos, una vez que se haya establecido con mayor precisión los límites del concepto de precariedad. Sin embargo, la perspectiva de la flexibilización es útil para dar cuenta de gran parte del proceso de precarización de las condiciones de los trabajadores, ya que la flexibilización es condición necesaria para la precarización.

En síntesis, la flexibilidad en el trabajo “como forma sería la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción, pero esta forma puede tener varios contenidos según las concepciones que estén detrás, y sobre todo de las interacciones entre los actores, instituciones, normas y culturas dentro y fuera del trabajo” (De la Garza, 2000b, p. 146). Siguiendo al mismo autor, quien resume los debates en torno al concepto, plantea que desde ciertas perspectivas, a las cuales esta investigación se adhiere, la flexibilización se entendió como un proyecto político con el objetivo de reducir el poder de las trabajadoras y trabajadores frente a sus empleadores, permitiéndoles a estos controlar sus condiciones e imponerles formas de organización del trabajo, siendo la flexibilización, aplicada en el contexto de un actor laboral desmembrado, un proceso que significa la desregulación, la pérdida de seguridad en las condiciones de empleo y trabajo, y el dualismo o polarización de grupos laborales, y por tanto, precarización del trabajo.

Esta flexibilización de la gestión empresarial dio como resultado la consolidación de la heterogeneidad productiva, una mayor segmentación del mercado de trabajo debido al aumento del desempleo y subempleo, la reducción de los salarios, y la diversificación y extensión en todas las ramas de la actividad económica de formas de trabajo llamadas atípicas, como el empleo informal, los empleos precarios y los no registrados (Neffa et al., 2010; Rodgers, 1989).

Estas formas “atípicas” de trabajo obtienen su nombre por la contraposición con las características de los empleos “típicos” del periodo fordista. Las características de estos empleos pueden resumirse en que se trataba de empleos asalariados regulados por la legislación laboral en relación de dependencia directa con el empleador, con jornada completa y con pago de horas extras si correspondía, dentro del ámbito físico de un establecimiento urbano distinto del hogar del empleado, con un contrato indefinido con los aportes correspondientes en materia de seguridad social, y con un salario que estaba sujeto a normas legales con posibilidades de incremento a través de instrumentos colectivos de acuerdo a las necesidades de reproducción de la vida del individuo y su familia o a la productividad de la empresa (Neffa, 2010).

A nivel regional, esta reestructuración productiva significó cambios en todos los niveles de manera diferenciada. En cuanto a las relaciones laborales, se evidenció una pérdida de poder de parte de los sindicatos, tanto por sus posibilidades de acción como por el debilitamiento de la alianza con partidos de gobierno con base laboral. En el mercado de trabajo existió una caída del peso relativo del sector industrial y del agropecuario, con un consiguiente aumento del sector terciario y de servicios, con un predominio de actividades informales y salarios más bajos en comparación al sector industrial. Otro fenómeno relevante fue el aumento del desempleo, pasando de una tasa de 5,7% en 1991 a situarse en un 10% en 2004 para la región según la OIT. Sumado a esto, existió un aumento de trabajadores empleados en pequeñas empresas, las cuales contaban con peores condiciones laborales, salarios más bajos y menores posibilidades de organización. Todas estas transformaciones dan cuenta de un deterioro generalizado de la situación laboral de los trabajadores latinoamericanos en las últimas décadas a partir de los procesos de reestructuración y flexibilización que devinieron en precarización, dando paso a trabajos inestables, temporales y precarios (Muñiz, 2009). Sin embargo, este aumento del desempleo es distinto que el que se puede apreciar en un periodo anterior y responde más bien a un flujo constante de personas entre situaciones de empleo y no empleo. Para el caso de Chile, el desempleo no muestra mayor aumento como elemento permanente de la estructura social (Ruiz & Boccardo, 2011).

La flexibilización empresarial trajo consigo la intensificación de la explotación laboral en la búsqueda por parte del capital de aumentar la producción y reducir costos. Tal como plantea Sotelo (2003), la recuperación de la crisis capitalista se logra sobre la base de la reducción salarial, como ya se ha señalado, pero principalmente a partir del aumento de la tasa de explotación y de la productividad con base en la intensificación del trabajo y el avance tecnológico. En resumen, los empresarios durante este periodo buscaron introducir cambios que tuvieron como objetivos reducir el costo, flexibilizar, fidelizar y disciplinar el uso de la fuerza de trabajo (Neffa, 2010, pp. 47-48).

Como se señaló previamente, en Chile el giro neoliberal ocurrió con anterioridad al resto de los países de la región y del mundo, habiendo sido impulsado por el estado en el periodo de la dictadura civil-militar. Los cambios centrales en el mundo del trabajo en esos años van aparejados a las grandes reformas económicas y sociales de la dictadura, resaltando como hitos más relevantes la creación del Plan Laboral (1979), y la privatización de la salud y la seguridad social mediante la creación del sistema de AFP y de Isapres. Estas transformaciones encontraron escasa resistencia de parte del mundo social debido al contexto autoritario en que se encontraba el país. La dictadura, de impronta marcadamente antipopular, pulverizó la organización sindical (y social en general) a través del uso de todos los medios coercitivos disponibles de forma legal y clandestina, desestructurando y desarticulando por largos pasajes del periodo a uno de los actores sociales más relevantes de la fase de desarrollo precedente como lo fue el actor sindical.

La rearticulación del movimiento de trabajadores que ocurre en los últimos años del régimen tiene gran relevancia en la lucha política que desencadena la derrota electoral de la dictadura y el paso a la transición hacia la democracia, sin embargo, las grandes transformaciones ya habían sido implementadas previo a su rearme. Por otro lado, en los años noventa, mientras en la región muchos países comenzaban su giro hacia el proyecto neoliberal, el modelo chileno se encuentra en su etapa de consolidación con reformas de moderación y focalización del gasto social (Narbona & Páez, 2014), pero sin trastocar los elementos centrales que sustentan el sistema neoliberal en términos económicos y laborales. Por el contrario, con la democratización política y el perfeccionamiento de los cambios introducidos en dictadura se legitima y profundiza el modelo imperante, frente a lo cual el movimiento sindical, en franco descenso de su capacidad de representación y movilización, no es capaz de ofrecer e impulsar vías alternativas.

Uno de los elementos centrales que transformó las condiciones de vida de la clase trabajadora fue la reforma al sistema previsional en 1981. Con esta reforma “se pasa de un sistema de seguridad social público de reparto a un sistema privado de capitalización individual, sin aporte patronal y gestionado por Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), que se financian sobre la base de comisiones cobradas a sus afiliados y subvenciones estatales” (Narbona & Páez, 2014, p. 144). La creación del sistema de AFP ha significado una precarización de la seguridad social de las y los trabajadores, afectando su proyección futura. Esta transformación ha sido central para el funcionamiento del modelo económico en Chile, ya que sigue reportando enormes fondos de inversión para el sector financiero a partir del aporte previsional de los trabajadores, dinamizando la economía y permitiendo la emergencia de grupos y actores económicos únicamente a partir de la utilización de los fondos depositados por la mayoría de los chilenos. En este sistema de seguridad social se manifiesta claramente que el desarrollo del neoliberalismo chileno sólo ha sido posible gracias a la precarización de las condiciones de vida y trabajo de la clase trabajadora.

2.2. Cambios en la legislación laboral chilena

La introducción de la precariedad laboral por la vía legislativa puede dividirse en dos ámbitos y, a su vez, en dos periodos. Por una parte, se reformaron las relaciones individuales de trabajo, y en un segundo ámbito, las relaciones colectivas. Mientras que, en términos temporales, la primera ola de cambios ocurrió durante la dictadura en las décadas de los setenta y los ochenta, y la segunda ola ocurre luego de la transición a la democracia bajo los gobiernos de la Concertación (y Nueva Mayoría) y Sebastián Piñera.

2.2.1. Relaciones individuales de trabajo en dictadura

La reforma de la legislación laboral en materia de las relaciones individuales de trabajo durante la dictadura buscó principalmente desregular estas relaciones, permitiendo su individualización y, por otro lado, excluyó una serie de situaciones laborales del marco legal del trabajo, deslaboralizando y desprotegiendo a una gran cantidad de trabajadores. Tales reformas sentaron las bases para la precarización de tres ámbitos de las relaciones individuales de trabajo: El ingreso al mercado de trabajo, las condiciones de empleo y el término de la relación contractual (Morgado, 1999).

En cuanto a la contratación, las reformas promovieron los contratos a plazo fijo, reduciendo las condiciones para su existencia, ampliando su extensión máxima y aumentando las condiciones exigidas para la transformación en contratos indefinidos. Otro cambio importante fue la derogación de la prohibición de subcontratar trabajadores por parte de las empresas, lo cual abrió la puerta a la externalización de funciones. Además, se eliminó la aplicación de carnés profesionales para el ejercicio de ciertas profesiones que le permitía a los gremios tener cierto control sobre el mercado de trabajo (Narbona & Páez, 2014).

En relación a las condiciones de empleo, se flexibilizó la jornada de trabajo mediante el cambio del cómputo de horas de trabajo a la medida semanal, lo que permitió mayor margen para modificar la jornada diaria; se derogaron regímenes especiales que regían para ciertos profesionales, como el “sábado inglés” que obligaba al comercio minorista cerrar a las 13.00 horas el día sábado; se ampliaron las excepciones al derecho al descanso, permitiendo pactar jornadas de hasta dos semanas continuas de trabajo en ciertos lugares, y se le otorgó facultades a la Dirección del Trabajo para establecer regímenes especiales de jornadas de trabajo; se restringió el uso y la extensión del feriado anual, limitándolo únicamente al periodo trabajado para un mismo empleador y excluyendo lo trabajado en el sector público; se derogaron normas sobre los salarios mínimos de los obreros y vitales de los empleados, así como el reajuste automático de los salarios, estableciendo en cambio un salario mínimo mensual; además, se le otorgaron amplias atribuciones al empleador para determinar y modificar de manera unilateral el lugar, el horario y

la jornada de trabajo cumpliendo algunas condiciones, así como decidir el momento en que los empleados pueden utilizar su feriado anual.

Respecto de la terminación del contrato de trabajo, las modificaciones fueron en el sentido de ampliar las facultades de los empleadores de despedir trabajadores, tanto colectiva como individualmente, y de abaratar costos por indemnizaciones. En lo referente a la terminación colectiva, ésta se desreguló mediante la derogación de la legislación que establecía requisitos, condiciones e indemnizaciones para el despido de más de 10 trabajadores en un mismo mes o la paralización de actividades. En cuanto a la terminación individual, en un primer momento se restableció la posibilidad de despedir trabajadores sin justificación ni condiciones para su uso, lo cual fue luego derogado en los años ochenta ante la necesidad de moderación de las políticas de ajuste. Se modificó la legislación sobre los procedimientos del despido, las necesidades de la empresa, el despido indirecto, el fuero sindical y los gastos de traslado, incrementando las posibilidades de acción de los empresarios para desprenderse de sus trabajadores.

2.2.2. Relaciones colectivas de trabajo en dictadura

En cuanto a las relaciones colectivas de trabajo, o relaciones laborales, éstas se rigen en gran medida por el Plan Laboral elaborado por José Piñera (1979), ministro del trabajo durante la dictadura civil-militar, luego modificado por algunos cambios menores realizados por los gobiernos de la Concertación, hasta la reciente introducción de mayores cambios en la última reforma laboral del año 2017. La principal orientación de este plan fue la de buscar erradicar las manifestaciones de conflicto y despolitizar la acción de los trabajadores, intentando atacar las bases mismas del conflicto radicadas en la lucha de clases. En palabras de su ideólogo: reemplazar la lucha de clases por lucha de empresas (Narbona & Páez, 2014). Para Narbona (2015), este plan laboral, si bien es amplio y variado, tiene un corazón en cuanto a las relaciones laborales que se funda en cuatro pilares: La negociación colectiva de empresa, la huelga “no monopolista” o que “no paraliza los centros de trabajo”, un “liberalismo organizativo” con paralelismo organizacional, y un fuerte énfasis en la despolitización sindical.

Respecto de la sindicalización, aquella legislación se privilegia la libertad negativa de asociación sindical (el derecho a no pertenecer a ningún sindicato) en vez del derecho a afiliarse; además, se prohíbe la afiliación múltiple a sindicatos, así como la existencia de sindicatos intersectoriales o interprofesionales; y se modificó por completo la orgánica de los sindicatos. En su afán de despolitización el Plan Laboral “condicionó la ruptura del sindicato con los partidos, impidiendo la postulación de dirigentes a cargos públicos y entregando más decisiones a las bases” (Narbona & Páez, 2014, p. 154), reduciendo así el actuar de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores a lo meramente gremial, evitando su despliegue y participación en ámbitos por fuera de lo que ocurría en la empresa.

En cuanto a la negociación colectiva, la legislación de 1979 radicó este derecho en el ámbito de la empresa, prohibiendo ampliarla a otros niveles. Por otro lado, excluyó relaciones laborales según función desempeñada y naturaleza de la empresa, junto con establecer un año desde el inicio de actividades para incurrir en negociación colectiva. A su vez, se estableció que los sindicatos no tienen la representación única de los trabajadores de la empresa; se prohibió a las federaciones y confederaciones llevar a cabo negociaciones colectivas; se privilegió la negociación individual; además, se establecieron materias sobre las cuales se prohibió negociar, entre las cuales se incluían aquellas que afectaran las facultades del empleador para dirigir o administrar la empresa. La orientación en este ámbito fue la sobrerregulación del proceso de negociación colectiva, estableciéndolo como el único procedimiento válido para que los trabajadores gozaran de las garantías legales del derecho de negociación, junto con limitar sus alcances únicamente a los participantes del proceso y ampliar la extensión mínima de los convenios a dos años.

Sobre el derecho a huelga, Morgado (1999) analiza que la legislación de 1979 buscó desincentivar, entorpecer y condicionar su ejercicio. Entre los cambios que se introdujeron se encuentra que la huelga se entendía rechazada si no estaban todos los requisitos para aprobarla, si no se hacía efectiva en un plazo límite, o si la mitad más uno de los trabajadores involucrados continuaba trabajando; a la comisión negociadora se le pusieron restricciones y medidas para inhabilitarla; se introdujo el reemplazo en huelga, que permite mantener las funciones de la empresa a pesar de la acción de los trabajadores; se fijó un tope de 30 días para que los trabajadores pudieran negociar individualmente estando en huelga y un tope de 60 días para que el empleador pudiera despedir trabajadores que se mantenían en huelga; y se añadió la posibilidad de que el Presidente de la República pueda reanudar faenas si la paralización que se llevaba a cabo afectaba gravemente al país.

Todos estos cambios legislativos se ejecutaron como complemento necesario del giro económico que se impulsó desde el estado y los sectores más relevantes del empresariado nacional en articulación con el capital transnacional. La flexibilidad en las formas de organización y las libertades económicas empresariales no podía operar a plenitud sin desmontar las “rigideces” de la legislación laboral del país que hasta el golpe de estado mantenía varias de las características del modelo legal de la relación salarial “fordista”. Tales transformaciones aumentaron el poder legal de los empleadores sobre gran parte de los ámbitos de las condiciones de empleo de la clase trabajadora, reduciendo notablemente el poder de decisión y acción de las trabajadoras y trabajadores dentro de su puesto de trabajo y como actor social, abriendo espacio a un proceso creciente de precarización de la situación laboral de los asalariados (Neffa, 2010; Ruiz & Boccardo, 2011).

2.2.3. Relaciones individuales de trabajo en democracia

Tras la derrota de la dictadura en el plebiscito de 1988 y el retorno a un sistema político democrático, la Concertación como coalición gobernante buscó promover cambios en el ámbito laboral al igual que en la economía. En ese sentido buscan generar acuerdos tripartitos con la CUT como representante de los trabajadores y los empresarios, además de acuerdos sectoriales con los trabajadores públicos, portuarios y forestales. Lo más relevante de estos acuerdos concretados en la primera mitad de los noventa es el establecimiento de un reajuste del salario mínimo de acuerdo al aumento de la producción, que en teoría sigue rigiendo hasta hoy, y el aumento sustantivo del salario mínimo respecto al de la dictadura, pasando de 18 mil a 26 mil pesos en 1990 (Narbona, 2015).

En cuanto a las relaciones individuales de trabajo, dentro de las leyes aprobadas en el primer gobierno de la Concertación, destacan ciertos resguardos orientados principalmente a las mujeres y a ciertos grupos de trabajadores, como los del transporte, las trabajadoras de casa particular y los trabajadores agrícolas (Narbona, 2015). Junto con esto, se promulgan leyes que afectan a todos los trabajadores, como la prohibición del despido sin causa fundada en desmedro del despido por razones de la empresa; la ampliación del tope de indemnización de 5 a 11 meses; y se establece que los contratos a plazo fijo pasarían a ser indefinidos a la segunda renovación.

Luego, en el gobierno de Ricardo Lagos se reduce la jornada de trabajo de 48 a 45 horas semanales y se limita a 2 horas diarias el tiempo de trabajo extraordinario; se reconoce la polifuncionalidad, y se tipifican y promueven formas de contrato como el contrato a tiempo parcial, el teletrabajo y el contrato juvenil (Narbona, 2015). Además, se crea un seguro de cesantía tripartito que otorga mayor seguridad a los trabajadores, pero del cual los empleadores podían restar aportes al fondo del seguro en base a su gasto en indemnizaciones, manteniendo la carga principalmente en los trabajadores.

En el primer gobierno de Bachelet, se introducen dos cambios relevantes que son la aprobación de ley de subcontratación, la cual regula las obligaciones de la empresa principal con quienes laboran como contratistas y prohíbe el suministro permanente de trabajadores (Echeverría, 2010). Por otro lado, se iguala el sueldo base con el sueldo mínimo, lo que otorga una supuesta mayor estabilidad a quienes trabajan en sector como el comercio por estar sujetos a mayor flexibilidad salarial (Narbona, 2015).

2.2.4. Relaciones colectivas de trabajo en democracia

Tras el retorno a la democracia se restituyó el derecho a constituir centrales sindicales, se ampliaron las funciones de los sindicatos y se redujeron los requisitos para afiliarse o fundar uno. En cuanto a la negociación colectiva, se ampliaron las materias sobre las cuales puede extenderse ésta. Se derogó la norma que establecía un máximo de 60 días de huelga para considerar que los

trabajadores renunciaban a su empleo, y se restringió en parte el reemplazo en huelga por necesidades de la empresa (Morgado, 1999). A pesar de estos cambios, el modelo de la dictadura se mantuvo completamente vigente, ya que la negociación colectiva y la huelga seguían sujetas a una serie de trabas que impedían el uso de estas como herramientas efectivas por parte de los trabajadores (Córdova, 2005). Luego, en el gobierno de Ricardo Lagos, los escasos cambios sobre la negociación colectiva se centran en el encarecimiento del reemplazo en huelga, mayores exigencias a los grupos negociadores, y obligaciones de entregar información a sindicatos y trabajadores por parte del empleador. En cuanto a la libertad sindical, se avanzó en reducir el número necesario de trabajadores para constituir un sindicato, así como en reducir ciertas trabas institucionales para su funcionamiento, penalizando las prácticas antisindicales, pudiendo ser reintegrados los trabajadores despedidos de esta manera (Córdova, 2005).

En la última reforma laboral durante el gobierno de Michelle Bachelet en 2017 se producen los cambios más grandes a la legislación laboral desde la dictadura, que se pueden resumir en tres ejes: (i) La titularidad sindical y ampliación de facultades del sindicato: Se establece que en empresas con sindicatos sólo estas organizaciones pueden negociar colectivamente; se limita la suscripción de contratos colectivos únicamente a los sindicatos y se crea una modalidad distinta para los grupos negociadores; se les otorga poder de decisión a los sindicatos sobre la extensión de beneficios a los no sindicalizados previo acuerdo con el empleador; y se obliga a las empresas a entregarles información financiera de manera periódica, así como de igualdad salarial en materia de género. (ii) Cambios en la negociación colectiva: Se les permite negociar bajo procedimiento reglado a los trabajadores de sindicatos interempresa, es decir, pueden obligar al empleador a negociar, pero sólo a nivel de empresa; se les permite negociar de manera restringida (sin fuero ni derecho a huelga) a trabajadores con contrato por obra, faena, aprendices y de confianza; se amplían las posibilidades de negociación a los “pactos de condiciones especiales de trabajo” que permiten la negociación de elementos en torno a la jornada de trabajo, descansos, tiempos de colación y jornada pasiva para empresas con un nivel de afiliación sindical del 30%; se establece la obligatoriedad de integrar al menos una mujer en la organización que negocie con el empleador; estipulación de un piso mínimo de negociación en torno a los beneficios del último contrato colectivo vigente sobre el cual debe ubicarse la oferta del empleador, pero que puede ser modificado en razón de las “malas condiciones económicas” de la empresa una vez iniciada la negociación. (iii) Reemplazo en huelga y servicios mínimos: Elimina la posibilidad de los empleadores de reemplazar trabajadores en huelga con otros trabajadores de la empresa o externos; se establecen “servicios mínimos” que deben cubrirse para efectuar la huelga, los cuales deben resguardarse por parte del sindicato y que abarcan desde el daño a terceros o a la salud y el medioambiente, hasta el daño a los bienes materiales, a las instalaciones e infraestructura de las empresas (Fernández, 2015).

Al analizar estos cambios queda de manifiesto que la reforma laboral de la Nueva Mayoría no rompe con las bases del modelo del Plan Laboral, principalmente por seguir restringiendo la posibilidad de sindicalizarse a quienes trabajan en empresas que no cumplen con los requisitos para formar sindicatos al no incorporar la negociación ramal dentro del modelo de la negociación colectiva. Por otro lado, si bien fortalece en algunos aspectos la actividad sindical y amplía a ciertos grupos de trabajadores la negociación colectiva, esta se presenta de manera restringida sin ofrecer las garantías necesarias para que cumpla con los requisitos internacionales. Además, ofrece la posibilidad al empleador de negociar y desregular aún más las relaciones laborales individuales mediante los pactos de adaptabilidad, así como de utilizar la ambigua concepción de “malas condiciones económicas” de la empresa para negociar incluso por debajo de lo previamente vigente. Sin embargo, el mayor retroceso se encuentra en el establecimiento de servicios mínimos bastante amplios que restringen el ejercicio del derecho a huelga, lo cual ya ha tenido repercusiones en la judicialización del proceso de huelga¹. Esta definición de servicios mínimos desvirtúa la aceptada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT en adelante), que establece los servicios mínimos como “aquellos servicios prestados cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal, o la salud de la totalidad o parte de la población”² (Fernández, 2015, p. 44). En síntesis, a pesar de pequeños avances concretos y que sólo significan el cumplimiento tardío de tratados internacionales suscritos por Chile, la reforma mantiene la relación profundamente desigual entre empresarios y trabajadores y “la consolida en favor del empleador, manteniendo ciertas prerrogativas que los dotan de un poder muy superior al de los trabajadores y aumentándolas, por ejemplo, a través de los pactos de adaptabilidad y de los servicios mínimos” (Fernández, 2015, p. 45).

En definitiva, los cambios introducidos desde 1990, si bien aminoraron elementos de flexibilidad extrema sobre las condiciones de empleo, proveyeron de ciertas garantías que otorgaron mayor

¹ Entre la entrada en vigencia de la ley y enero del 2018, 547 empresas establecieron servicios mínimos, de las cuales 288 recurrieron a las Direcciones del Trabajo regionales para establecerlos por falta de acuerdo entre trabajadores y empleadores. De esos 288, 137 empresas llevaron el desacuerdo a la Dirección Nacional del Trabajo, y de ellos 34 han llevado esto a tribunales de justicia laborales. Fuente: www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=439143

² La definición completa indica que los servicios mínimos son “aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa que, sin menoscabar en su esencia el derecho a huelga, conforme al tamaño y característica de la empresa, establecimiento o faena, deben ser atendidas durante el desarrollo de una huelga, cuando resultan estrictamente necesarias para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes; garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas aquellas relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios” (Dirección del Trabajo).

estabilidad a los trabajadores, y fortalecieron el rol de los sindicatos, fueron en la línea de consolidar un mercado de trabajo flexible para los fines empresariales de reducción de costos en aras de la competitividad económica.

3. Evidencias de la precarización del trabajo

Los datos actuales indican que, independiente de cómo se conceptualice y mida, la precariedad laboral afecta a gran parte de los trabajadores, y los nuevos empleos que se generan se rigen bajo las lógicas de la inestabilidad, lo que se expresa en el aumento de empleos con flexibilidad de jornada y salarial, en las tasas de rotación laboral, el declive de las acciones colectivas y la proliferación de contratos no indefinidos.

Con la instauración de las medidas de flexibilización, sobreexplotación y desarme del actor laboral, las evidencias de la precarización de las últimas décadas van apareciendo en distintos aspectos de los mercados de trabajo. De una parte, se manifiesta la inestabilidad laboral expresada en altas tasas de rotación y el aumento de formas contractuales que dan amplio margen al empleador para despedir a los trabajadores. Por otro lado, la incertidumbre salarial, la cual se refleja en el aumento del uso del salario flexible de acuerdo a rendimiento para cada vez más amplios grupos de trabajadores. Se evidencia también una extensión en la aplicación de una flexibilización de la jornada laboral ligada al crecimiento de ciertos sectores de la economía que recurren a este tipo de prácticas. Así mismo, se asientan sectores y empleos que tienen un carácter principalmente precario. Además de todo esto, se muestra una escasa recuperación de la acción colectiva de los trabajadores, dando cuenta del escaso control y capacidad de reacción ante este escenario de precarización.

Tal como se señaló previamente, un rasgo característico del modelo de acumulación flexible es la concentración empresarial y la expansión de ciertos sectores de punta como el financiero. Esta enorme concentración de las ganancias por parte de un grupo reducido de empresas dio paso a encadenamientos productivos en que las grandes empresas subcontratan trabajadores y compran de manera condicionada la producción de las PYMES. Este fenómeno ha implicado una segmentación de los sectores productivos y de los mercados de trabajo, precarizando las condiciones laborales de amplios grupos de trabajadores que han ingresado al mercado laboral en empresas con bajos salarios, bajos niveles de innovación y restringidos derechos colectivos.

En esa misma línea, esta concentración y encadenamientos productivos ha significado una inestabilidad general del empleo al propiciar un mayor dinamismo en la creación y destrucción de empresas, especialmente de las PYMES que están sometidas de manera indirecta a los ciclos económicos internacionales y locales, y que asumen buena parte de los costos mediante el traspaso de riesgos que significa la integración vertical que realizan las empresas de mayor tamaño. En el periodo entre 1994 y 2001, el 44% de las microempresas existentes se mantuvo activa o creció de

tamaño entre esos años, mientras que el 40,3% dejó de existir, y el 14,7% se encontró inactiva. Esta tendencia va disminuyendo a medida que aumenta el tamaño de las empresas, lo que da cuenta de la inestabilidad creciente para quienes trabajan en empresas de menor tamaño (Henríquez & Riquelme, 2006).

Los efectos de este modelo de relaciones empresariales se muestran con claridad en las crisis económicas. Las medidas empresariales de recuperación tras la crisis asiática de mediados de los noventa tuvieron como centro la búsqueda de reducción de costos y necesidades de capital, lo que fue posible gracias al aumento de la flexibilidad y pauperización de las condiciones laborales por un lado, lo que ocurre a medida que las grandes empresas con inversiones en el exterior presionan a sus proveedoras de menor tamaño para reducir costos, y estas empresas lo hacen flexibilizando sus relaciones de trabajo deviniendo en una precarización de los empleos. De la otra forma en que se enfrentó la crisis por parte del capital fue desprendiéndose de trabajadores, amparados en la favorable legislación laboral. A partir de datos de la Encla entre 1998 y 2002, Echeverría y López (2004) dan cuenta de que la estrategia empresarial más utilizada frente a ciclos negativos en la economía o crisis financieras fue el despido de trabajadores, lo cual afectó en ese periodo tanto a los trabajadores con contratos temporales como a quienes tenían contratos indefinidos, aunque estos últimos en menor medida que los primeros.

Siguiendo con las evidencias de la inestabilidad del trabajo, Henríquez y Riquelme (2006) también dan cuenta de la extensión del fenómeno de la rotación y movilidad laboral al analizar datos del año 2005. Señalan que el 78% de la fuerza asalariada presentó algún cambio en su condición de actividad o categoría ocupacional en los últimos 18 meses, y el 30% estuvo desempleado al menos una vez en ese periodo, una cifra bastante alta. Pero, además, ese fenómeno se da notoriamente más en grupos que acceden a empleos más precarios como las mujeres y los jóvenes que ingresan al mercado laboral. En esa misma línea, según datos del seguro de cesantía, la tasa de creación y destrucción de empleos en Chile en el periodo 2009-2015 es la más alta de la OCDE. Esta alta rotación laboral es posible gracias a la capacidad empresarial de manejar la fuerza de trabajo con pocos costos asociados a su desvinculación (González & Huneeus, 2016).

Por otro lado, los cambios legislativos en materia de condiciones de trabajo, en conjunto con el giro de la economía, significaron cambios importantes en los mercados de trabajo y en la estructura ocupacional misma del país. Según lo señalado por Henríquez y Riquelme (2006) al analizar las cifras laborales desde 1990 al 2005, se advierten dos fenómenos importantes. En primer lugar, un liderazgo por parte del sector servicios en la creación de nuevos empleos, correspondiendo al 90% de los puestos de trabajo creados en el periodo y llegando al 64% del empleo total para el 2005, destacando especialmente el crecimiento de los servicios financieros. Segundo, y relacionado con este crecimiento de los servicios, se evidencia una feminización de la población asalariada, que se expresa en un aumento en un 51% de las mujeres ocupadas (en

relación al 21% en los hombres) y el crecimiento de su participación en el mercado laboral del 30 al 35% para el periodo. Ambos fenómenos se relacionan en que fueron mujeres quienes principalmente ingresaron al mercado laboral en los sectores de servicios, que además están especialmente sujetos a condiciones de flexibilidad.

Así, por ejemplo, este mismo estudio da cuenta del crecimiento del trabajo a domicilio, especialmente en el sector servicios, el cual es desarrollado mayoritariamente por mujeres. En estos empleos, a pesar de su heterogeneidad, existe una amplia flexibilidad en los tiempos de trabajo, pero que usualmente no reporta beneficios para las trabajadoras, sino que más bien el trabajo a domicilio genera un “tipo de empleo moldeable, volátil y que se muestra capaz de aprovechar los retazos de tiempo del que disponen muchas personas” (Henríquez & Riquelme, 2006, p. 100). Además, la mayoría de estos trabajos no cuentan con las protecciones del empleo formal, sino que son a honorarios en formato de prestación de servicios, lo cual amplifica la inseguridad propia del trabajo precario.

Otro aspecto propio de los empleos precarios es la flexibilización de las condiciones de empleo, como el monto del salario, la jornada de trabajo o la relación con el empleador. Echeverría y López (2004), al analizar los datos de la Encla entre 1998 a 2002, encuentran que la gran mayoría de las empresas ocuparon incentivos de remuneraciones, es decir, existe una normalización de flexibilidad salarial, llegando a un 25,4% de ingreso variable en el total de asalariados privados. Esta situación varía dependiendo, por una parte, del sector de la economía, siendo más acentuada en el sector agrícola, en la industria, el transporte y el comercio. Por otra parte, varía según el tamaño de la empresa, siendo más regular su uso en las empresas grandes y medianas antes que en las pequeñas y microempresas.

También se describe una flexibilidad en la extensión de la jornada de trabajo. A pesar de haber sido regulada en 2001, al año siguiente en las grandes empresas el promedio de horas trabajadas a la semana seguía excediendo el límite legal de 48 horas. También en este informe se observa que un cuarto de las empresas declaró trabajar los días domingo, quedando en evidencia el amplio uso de la modificación de la jornada laboral regular. En un estudio realizado sobre datos de la encuesta CASEN del 2003 se encontró que la precariedad laboral medida como inestabilidad del empleo e insuficientes ingresos está asociada tanto a situaciones de sobre extensión de la jornada de trabajo, muchas veces motivada por los propios trabajadores con la intención de alcanzar ingresos suficientes, como de subempleo, es decir, trabajadores que no logran trabajar las suficientes horas para cubrir sus necesidades (Cademartori, Cáceres, & Vásquez, 2009).

Al observar datos más actuales, se puede concluir que esta tendencia a la precarización se mantiene e incluso se ha acentuado. Siguiendo el análisis de la Fundación SOL (2011), para el año 2010 y 2011 sólo el 39% de los trabajadores contaba con un empleo protegido que cumpliera

los criterios de contar con un contrato escrito e indefinido, con liquidación de sueldo y cotizaciones para pensión, salud y seguro de desempleo. A nivel de los asalariados ese porcentaje alcanza al 52%, quedando casi la mitad de ellos por fuera de este núcleo de condiciones que otorgan cierta estabilidad y seguridad al empleo. En esa misma línea, destacan que la totalidad del incremento de puestos de trabajo en los 18 meses anteriores a la elaboración del informe correspondía a trabajadores tercerizados, es decir, subcontratados que de por sí están sometidos a una doble subordinación, a menores remuneraciones y prácticamente nulas opciones de organización (Henríquez & Riquelme, 2006).

La dinámica de creación y destrucción de empleos previamente señalada no sólo significa una alta inestabilidad para la generalidad de los trabajadores, sino que, además, esa recuperación de empleos se da en condiciones de precarización de antiguos puestos de trabajo que anteriormente contaban con mayores protecciones. Siguiendo lo planteado por la Fundación SOL, éstos identifican tres anillos de inserción laboral, donde el primero es de mayor estabilidad y el último de alta informalidad e inestabilidad. Señalan que durante el periodo 2009 a 2011 el primer anillo redujo su proporción de participación del 42% al 39%, lo que se tradujo principalmente en un aumento del tercer anillo, el más desprotegido. Sin embargo, el fenómeno de la precarización laboral ha llevado también a una “desestabilización de los estables”, lo que se evidencia en parte en el aumento en un 40% de los empleos con jornada parcial dentro del primer anillo de empleos (Narbona et al., 2011)

Aparte de las condiciones de trabajo, un aspecto central en los derechos laborales son los derechos colectivos de los trabajadores. Una mirada rápida a las cifras de sindicalización, negociación colectiva y huelga en el país revela claramente el escaso uso de estos derechos en plenitud de garantías legales. Por un lado, los niveles de sindicalización nunca han vuelto a los exhibidos previo a la dictadura, a pesar de que en la última década el porcentaje de trabajadores afiliados a un sindicato han aumentado hasta un 16,5%, lo que sigue siendo un porcentaje muy bajo (Dirección del Trabajo, 2015).

Respecto a la negociación colectiva, las cifras son aún más concluyentes, ya que para el 2016 apenas 347.162 trabajadores suscribieron algún convenio colectivo, siendo ésta la cifra más alta desde el fin de la dictadura. López (2009) plantea que los bajos niveles de cobertura de la negociación colectiva que existieron en Chile durante la década de los noventa y los dos mil (y que sólo desde 2006 se han comenzado a revertir levemente) pueden explicarse por tres causas principalmente: a) la debilidad sindical y la baja asociación entre trabajadores en situaciones de inexistencia de sindicato en las empresas; b) la inexistencia de dispositivos legales que promuevan la negociación colectiva en pequeñas empresas en un contexto de encadenamientos productivos y prohibición de negociación interempresa; c) la alta inestabilidad laboral que desincentiva el involucramiento de los trabajadores ante la poca seguridad de beneficiarse de la negociación.

Todo esto, bajo el marco de una legislación laboral que combate frontalmente la negociación colectiva y promueve los arreglos individuales entre trabajadores y empleadores (Vásquez, 2013).

Finalmente, respecto al uso de la huelga cabe destacar que también se produjo un incremento en la cantidad de huelgas y trabajadores involucrados en ellas en la última década, pasando de 11.209 trabajadores involucrados en 86 huelgas en 2005 a 41.939 trabajadores en 214 huelgas en 2014, siendo esta la cifra más alta desde 1990. Sumado a esto, se ha visto un aumento en los costos días-persona de las huelgas legales efectuadas y un relativo mantenimiento de la duración de éstas. Sin embargo, estas cifras corresponden únicamente a las huelgas legales en el sector privado. Tanto las paralizaciones por fuera del proceso en exceso reglado de la negociación colectiva en los asalariados privados como la paralización de las asociaciones de funcionarios públicos son consideradas ilegales por el Código del Trabajo. Quienes participan de estas acciones cuentan con escasos derechos o simplemente no cuentan con ninguno. Si bien no se tienen datos tan exactos como los que otorgan los organismos oficiales, según la base de Armstrong³, en 2005 se involucraron casi 60.000 trabajadores en huelgas ilegales, y ya para el 2009 -que no fue un año especialmente relevante en materia de conflicto laboral según el resto de los indicadores- esa cifra había ascendido a 1.500.000. De esa cifra, el 48% corresponde a paralizaciones de empleados públicos, que cuentan con ciertos mecanismos y protección para ejercer el derecho a la huelga a pesar de su ilegalidad. Pero, aun considerando ese grupo, quedan cerca de 800.000 trabajadores que en 2009 participaron de huelgas no institucionalizadas sin amparo legal y dependiendo únicamente de su capacidad de organización.

De lo que dan cuenta estas cifras es del desamparo en que se encuentra la mayoría de los trabajadores a la hora de buscar un cambio en sus condiciones laborales. La baja tasa de sindicalización, la escasa participación en negociaciones colectivas y las pocas huelgas legales en relación a las no legales son evidencias de lo maniatado que se encuentra el actor laboral en el marco de una situación generalizada de precarización de las condiciones de trabajo, haciendo de esta herramienta más una situación excepcional que la norma en el mundo laboral.

4. Consecuencias de la precariedad laboral

La situación general de precariedad afecta de manera general a todos los trabajadores y de manera específica para ciertos grupos desfavorecidos, conllevando una serie de consecuencias para quienes se ven afectados por sus manifestaciones.

La extensión e instalación del trabajo precario como situación hegemónica en los mercados laborales a nivel global ha traído consigo una serie de consecuencias para la vida de los

³ Facilitada por el Observatorio de Huelgas Laborales (en adelante OHL), parte del Centro de Estudios del Conflicto y la Cohesión Social (en adelante COES).

trabajadores y trabajadoras que se ven afectados por alguna de sus manifestaciones. Al declive de las acciones colectivas se suman efectos principalmente en la salud de los trabajadores, tanto a nivel físico como mental, así como en la organización de la vida de las personas, afectando decisiones como la planificación familiar. Estas consecuencias no se encuentran de manera homogénea en el conjunto de personas que laboran, sino que están distribuidas desigualmente a partir de factores sociales, especialmente en base a la desigualdad de género, etaria y de etnia o nacionalidad.

Respecto a las consecuencias para la salud de los trabajadores, existen una gran cantidad de estudios que han intentado hallar evidencias de esta relación entre el trabajo precario y enfermedades. Frente a esto existen resultados que en ocasiones se contraponen respecto de sus conclusiones sobre esta asociación (Quinlan, Mayhew, & Bohle, 2001b), sin embargo, esto puede deberse a que la mayoría de estas mediciones utiliza sólo algunos indicadores como reflejos del trabajo precario y son aplicados a poblaciones específicas que se desenvuelven en distintos marcos institucionales (Benach & Muntaner, 2007). A pesar de esto, son numerosos los estudios que aportan evidencia contundente sobre la importancia de la precariedad laboral para la salud de las personas.

En estudios desarrollados en España se ha encontrado que mayor precariedad laboral medida de manera multidimensional, y no sólo a nivel del tipo de contrato, está asociada a peores condiciones de salud en general, lo cual se acentúa en las mujeres, sugiriendo que existe una variable de género asociada a este fenómeno y sus consecuencias (Vives et al., 2013). Esta última conclusión es apoyada por una revisión de los efectos de la precariedad laboral en distintas investigaciones (Menéndez, Benach, Muntaner, Amable, & O'Campo, 2007).

En un estudio desarrollado en Australia, se encontró que los trabajadores casuales a tiempo completo son más propensos a padecer enfermedades físicas (Keuskamp, Ziersch, Baum, & LaMontagne, 2013). Sin embargo, no se encontró asociación con la salud mental. En contraposición a esto, un estudio desarrollado sobre trabajadores españoles encontró una fuerte asociación entre precariedad laboral medida a partir de varias dimensiones y peor salud mental para aquellos trabajadores en condiciones de mayor precariedad (Vives et al., 2011). Además, esta asociación varía notablemente a través de distintos grupos sociales, dando cuenta de que mujeres, jóvenes e inmigrantes son los grupos de trabajadores más expuestos a los riesgos del trabajo precario en su asociación con problemas de salud mental.

También en la línea de las consecuencias para la salud mental, en un estudio realizado en Corea del Sur se encontró evidencia de que quienes tienen empleos menos seguros (no permanentes ni tiempo completo) y son el principal sustento del hogar, están más propensos a desarrollar síntomas de depresión severa, y así también lo están quienes en esta misma situación pasan de un empleo

más seguro a uno más inseguro, especialmente las mujeres (Jang, Jang, Bae, Shin, & Park, 2015). Estos resultados reafirman algo ya sugerido en otro estudio en Corea donde se encontró una relación entre un cambio de empleo permanente a uno más precario y desarrollar depresión, así como al pasar a la cesantía, y entre quienes se encuentran de manera permanente en empleos precarios o desempleados (Yoo et al., 2016).

En un reciente meta análisis que revisó las investigaciones de los últimos diez años respecto de la inseguridad sobre el trabajo (job insecurity), un concepto que refiere a la visión subjetiva de los trabajadores sobre la estabilidad de su empleo, y su relación con la salud mental, encontró que en la mayoría de los estudios estos fenómenos estaban asociados (Llosa-Fernández, Menéndez-Espina, Agulló-Tomás, & Rodríguez-Suárez, 2018).

Investigaciones llevadas a cabo en Japón encontraron evidencias de asociación entre empleos precarios (empleos parciales, con contratos irregulares) y peores condiciones de salud. Quienes trabajan en empleos con contratos precarios tienen más probabilidad de sufrir problemas psicológicos graves y de consumir tabaco, especialmente aquellos con trabajos a tiempo completo (Kachi, Otsuka, & Kawada, 2014; Tsurugano, Inoue, & Yano, 2012).

Otro estudio, realizado en Canadá, da cuenta de una relación entre peores condiciones de trabajo y peor situación de salud. La conclusión de este estudio es que quienes tienen peores condiciones laborales (inestabilidad, insuficiencia salarial, mayor esfuerzo y menor apoyo social) es más probable que se sientan exhaustos la mayoría de los días y tensos la mitad del tiempo (Lewchuk, de Wolff, King, & Polanyi, 2005). Por otra parte, en una investigación también desarrollada con datos de la población canadiense, se encontró que ciertas características del empleo precario, como la insuficiencia salarial o la falta de seguridad social, aumentan el riesgo de los trabajadores de sufrir consecuencias en su salud (Scott-Marshall & Tompa, 2011).

Además de la salud de los trabajadores, el trabajo precario también afecta en cómo éstos llevan a cabo sus decisiones de mayor alcance como formar una familia. Un estudio sobre los trabajadores con empleos precarios en España e Italia muestra que la inestabilidad laboral afecta la planificación familiar, produciendo un retraso en la decisión de tener hijos en aquellos que se ven afectados por este fenómeno. Esta situación, señalan los autores, no ocurre en todos los contextos, ya que no se encuentra evidencia de esta asociación en otros países europeos con mayores garantías sociales, lo que sugiere que es en contextos institucionales de mayor desprotección donde la precariedad laboral conlleva mayores consecuencias para la planificación familiar (Barbieri, Bozzon, Scherer, Grotti, & Lugo, 2015).

En esa misma línea, otra investigación desarrollada en España da cuenta de que la precariedad laboral manifestada en insuficiencia de ingresos e inestabilidad, han significado una transformación de las formas de asociación familiar y la mantención de otras, como el

matrimonio, como estrategias de resistencia para no caer en la pobreza. Compartir casa con familiares, parejas o incluso personas no relacionadas se ha vuelto una situación habitual en grupos de trabajadores jóvenes, mientras que otros retrasan su independencia económica debido a esta precariedad (Jurado, 2007). Estos hallazgos coinciden con los encontrados por Kofman (2015), quien estudia la precariedad laboral en los jóvenes, específicamente la seguridad, duración y derechos sociales de los empleos que ocupan, concluyendo que este fenómeno los afecta especialmente y que tiene consecuencias en sus vidas como el retraso de la edad en que abandonan la casa de sus padres y se casan, pero también se relaciona con menor propensión a votar en elecciones y a donar dinero a causas sociales.

Como se puede ver en esta breve revisión sobre las investigaciones en torno a las consecuencias de la precariedad laboral, prácticamente no existen estudios de este tipo en la región y la mayoría de ellos se realizan en países centrales. Esta situación reafirma la necesidad de desarrollar mejores instrumentos que permitan medir con mayor precisión la precariedad laboral y encontrar los nexos con otros aspectos de la vida de los trabajadores como la salud mental y física, la planificación familiar o la participación política.

Capítulo II. Conceptualizar el trabajo precario

Resumen. El abordaje de la precariedad en el trabajo es un tema ampliamente tratado y cuyos debates datan de hace al menos treinta años. En ese marco, la primera tarea de una investigación que se aboque a problematizar su conceptualización y proponer una que sea susceptible de ser medida es establecer distinciones verticales y horizontales sobre el difuso campo de los fenómenos que aquejan al mundo del trabajo en relación con la precariedad laboral. En primer lugar, se establece una distinción vertical en que se entiende el avance de lo precario y de la precariedad laboral como fenómeno global y modo de dominación con diversas expresiones locales de trabajo precario, cuyas condiciones de instalación y evidencias empíricas han sido expuestas en el capítulo anterior. En la distinción horizontal, se demarca la separación entre este fenómeno y otros relacionados que se suelen tratar como si fueran idénticos, específicamente la flexibilidad laboral y la informalidad. Posteriormente, se contrastan las definiciones conceptuales que han marcado el debate sobre el trabajo precario como expresión concreta de la precariedad laboral en las situaciones de trabajo. A partir del análisis de estas definiciones se elabora una conceptualización propia que permita estructurar y desarrollar dimensiones susceptibles de ser medidas por instrumentos cuantitativos.⁴

⁴ En este documento se utiliza la palabra “trabajadores” para referirse tanto a las trabajadoras como a los trabajadores por una cuestión de formalidad y facilidad de lectura.

1. Ordenando lo precario

La primera tarea de una investigación que se aboque a problematizar la conceptualización de la precariedad laboral y proponer una que sea susceptible de ser medida es establecer distinciones verticales y horizontales sobre el difuso campo de los fenómenos que aquejan al mundo del trabajo en relación con la precariedad laboral.

La revisión y reconceptualización del fenómeno de la precariedad laboral en miras a su medición cuantitativa requiere establecer ciertas distinciones conceptuales entre niveles de jerarquía y de abstracción para tener claridad sobre lo que se trata. Se suelen ocupar varios nombres tanto en inglés como en castellano para designar elementos que forman parte de un mismo fenómeno general pero que tienen distinta naturaleza y alcance. En primer lugar, se establece una distinción llamada “vertical” en que se aclaran los distintos niveles en que opera la precariedad como concepto y se entiende la precariedad laboral como fenómeno global y modo de dominación con diversas expresiones locales de trabajo precario, cuyas condiciones de instalación y evidencias empíricas han sido expuestas en el capítulo anterior. Lo vertical en este caso hace alusión a la distinción de la precariedad laboral como una forma específica de la precariedad de vida, y al mismo tiempo, como fenómeno global a la vez que colectivo e individual.

Por otro lado, no solamente se requiere hacer separaciones entre niveles de conceptuales de la precariedad, sino que aún cabe despejar, sobre todo para el debate en castellano en América Latina, las diferencias entre fenómenos íntimamente relacionados, pero conceptual y empíricamente distinguibles de la precariedad, como la flexibilidad y la informalidad. Se establecen distinciones que aquí se han denominado “horizontales” para separar conceptualmente la precariedad de la flexibilidad y la informalidad. Se le ha llamado “horizontal” debido a que son fenómenos que están usualmente en el mismo nivel de medición, con expresiones globales e individuales, y que están fuertemente interrelacionados, por lo que suelen confundirse o solaparse y necesitan ser especificados. Una vez completada esta tarea puede este capítulo adentrarse en las definiciones más actuales de lo que es trabajo precario en miras a una conceptualización susceptible de ser medida con instrumentos existentes o por construir.

1.1. Lo precario, la precariedad y el trabajo precario

Para establecer estos niveles del fenómeno más amplio resulta útil apoyarse en términos generales en la categorización que establece Lorey (2015) de lo precario⁵. Señala la autora que lo precario en su sentido más amplio puede entenderse como inseguridad, vulnerabilidad, desestabilización y aumento del riesgo. La protección frente a la inseguridad y el peligro en la modernidad han estado ligadas al estado, como en la concepción hobbesiana, cuyo mayor alcance de protección

⁵ En el original “the precarious”

lo ha alcanzado en la segunda mitad del siglo XX. Pero, a su vez, esta protección estatal ha significado la creación de nuevas precariedades y peligros mediante su dominación sobre los individuos. Existe, por tanto, un doble movimiento histórico en torno a la protección o desprotección del estado hacia sus ciudadanos. Más allá de esto, en esta fase de la modernidad, en el marco de la hegemonía del neoliberalismo, se pasó de una dominación mediante la protección y la seguridad a una dominación a través de la inseguridad, la cual ha desdibujado las diferencias entre protegidos y desprotegidos democratizando de esta forma la precarización de la vida por medio de la normalización de lo precario.

En su trabajo propone distinguir entre tres dimensiones de lo precario. Por un lado, la precariedad como condición, por otro, la precariedad como estado y, en tercer lugar, la precarización como forma de gobierno⁶. Respecto a la primera dimensión, y siguiendo a Butler, señala que la precariedad como condición es el término para una “dimensión socio-ontológica de vidas y cuerpos” (2015, p. 11), es una condición inherente a las vidas humanas y no humanas, que es siempre compartido con otras vidas precarias, la cual es producto tanto del ineludible peligro corporal propio de cualquier ser mortal, pero especialmente por ser seres sociales. En ese sentido es una “condición de toda vida” (2015, p. 12) que se manifiesta en distintas formas a través de la historia y las geografías.

En la segunda dimensión, la precariedad como estado se entiende como los efectos sociales, políticos y legales de la precariedad como condición generalizada. Denota la distribución de la inseguridad en torno a relaciones de inequidad y de dominación. Implica el posicionamiento a nivel social de la inseguridad, la cual se distribuye desigualmente en aras de compensar la precariedad como condición generalizada para ciertos grupos, pero no considera esta dimensión los modos de subjetivación ni el poder de agencia de aquellos que están sujetos al estado de precariedad.

Una tercera dimensión dice relación con el gobierno a través de la precarización. Desde el enfoque de la biopolítica desarrollado por Foucault la autora plantea que con el surgimiento del estado moderno en el marco del capitalismo surgen también modos de dominación antes no explorados, los cuales se aplican sobre los cuerpos. La precarización gubernamental o la precariedad como modo de dominación implica “no sólo la desestabilización a través del empleo, sino que también la desestabilización de las formas de vida y, por tanto, de los cuerpos y los modos de subjetivación” (2015, p. 13). Entender la precariedad de esta forma permite entender las

⁶ En el original los términos que ocupa son *precariousness*, *precarity* y *governmental precarization*, respectivamente.

relaciones entre un instrumento de gobierno (dominación) y las condiciones económicas de la explotación y los modos de subjetivación.

A partir de estas distinciones se puede plantear un ordenamiento conceptual que clarifique el nivel de la realidad en el que se ubican los aspectos del fenómeno más amplio tratado en esta investigación. Partiendo de la última dimensión planteada por Lorey, en el nivel más amplio se entiende la precariedad, y en específico la precariedad laboral, como un modo de dominación propio de la modernidad, pero cuya expresión en la actual fase del desarrollo capitalista -neoliberalismo- tiene características particulares. Ese modo de dominación se expresa a través de leyes, políticas, discursos, subjetividades o formas culturales que constituyen en su conjunto el estado generalizado de precariedad laboral. Por otra parte, las formas específicas en que se relaciona este modo de dominación con el conjunto de personas y poblaciones sometidas a este estado de precariedad a través de formas de empleo, condiciones laborales o situaciones ocupacionales muy diversas y heterogéneas constituye un segundo nivel que podría denominarse precariedad en el trabajo o trabajo precario. Este nivel incorpora las dos primeras dimensiones planteadas por la autora, tanto la condición vulnerabilidad como el estado de inseguridad distribuido desigualmente.

1.2. La precariedad laboral como modo de dominación

Las principales teorías sociológicas sobre la actual fase de la modernidad coinciden en que asistimos a una desestructuración de las formas de vida y las relaciones institucionales establecidas en el periodo anterior, caracterizado como fordista, sociedad industrial o sociedad salarial. Un autor central para situar los cambios acontecidos en torno al mundo del trabajo y sus consecuencias sobre el resto de los ámbitos de la sociedad derivadas de su centralidad en la integración de la sociedad es Robert Castel (1997), quien realiza un recorrido sociohistórico sobre la forma que ha adoptado la relación de trabajo a lo largo de decenas de años en Europa. En aquella revisión identifica lo que fue el marco social y político de la relación de empleo típica de la sociedad industrial, resaltando como un elemento central el establecimiento de un vínculo laboral entre el estado social, las empresas o el empleador y las y los trabajadores asalariados que implicaba la superación de la relación basada en el mero pago de un salario por una tarea, sino que se asumían compromisos de parte de todos los actores estableciendo vínculos prolongados.

Como ya se ha señalado, a partir de la crisis de los años ochenta salen a la luz las grietas de un modelo agotado, dando paso a la transformación de la condición salarial. Esta nueva relación salarial tiene rasgos de la relación previa a la establecida en el periodo fordista con respecto al desprendimiento del compromiso adquirido por parte de las empresas y el estado. Los pilares que la sustentan se pueden resumir en el cambio del paradigma de la seguridad social por el de la ayuda social, reemplazando una medida universal de socialización del riesgo por una política

focalizada que busca insertar grupos específicos de la población; las medidas de flexibilidad interna y externa de las empresas en la lógica de la competencia dentro de la mundialización de la economía; y los cambios en las legislaciones laborales que desregulan las relaciones entre trabajadores y empresarios.

Castel (1997) señala que la precariedad, lejos de ser un fenómeno marginal, es el corazón del nuevo capitalismo global. Establece un paralelo con las condiciones previas a la época del fordismo señalando que “así como el pauperismo del siglo XIX estaba inscrito en el núcleo de la dinámica de la primera industrialización, la precarización del trabajo es un proceso central, regido por las nuevas exigencias tecnológico-económicas de la evolución del capitalismo moderno. Es perfectamente lícito plantear una “nueva cuestión social”, que tiene la misma amplitud y la misma centralidad que el pauperismo en la primera mitad del siglo XIX, para sorpresa de los contemporáneos” (Castel, 1997, pp. 343-344). En esa misma línea, Lorey afirma que la precarización (del trabajo, pero de la vida en general a partir de este) no es una excepción, sino que es la regla, y se extiende por áreas antes consideradas como seguras. La autora remarca que este fenómeno se ha vuelto al mismo tiempo un instrumento de gobierno sobre las personas y la base de la acumulación capitalista neoliberal que sirve a la regulación y el control social (2015, p. 1).

Siguiendo una línea similar, Bourdieu (1998) ha planteado que la precariedad laboral es un modo de dominación que se extiende a todas las áreas del mundo del trabajo en distintas formas. Consigna que, tanto en el sector privado como en el público, así como en la industria y los servicios, se han multiplicado los empleos temporales o interinos. Esta precariedad tiene consecuencias profundas sobre quien la sufre directamente al ocupar estos empleos (o no ocupar ninguno, u ocupar alguno intermitentemente) al generar incertidumbre sobre su futuro e impedir cualquier previsión racional sobre su vida. Pero también afecta a quienes aún ocupan empleos con mayores niveles de protección al instalar en el imaginario colectivo la idea de que siempre es posible ser despedido o reemplazado. Existe un “ejército de reserva” que, a diferencia de periodos anteriores, adquiere mayores calificaciones y da al trabajador o trabajadora la sensación permanente de que su puesto es un frágil privilegio. Aparte entonces de la incertidumbre de quienes trabajan en empleos inestables, la precariedad implica una inseguridad objetiva y subjetiva generalizada a todo el conjunto de trabajadoras y trabajadores.

Castel plantea que, para el caso europeo y específicamente para Francia, se puede dar cuenta en un primer momento de una dualización de la estructura laboral que diferencia a quienes constituyen el llamado núcleo estable del empleo de quienes rondan en trabajos hasta hace poco llamado “atípicos”, que son aquellos empleos temporales o con condiciones que se alejan de la noción de empleo típico desarrollada en el capítulo anterior. Sin embargo, esta dualización progresivamente parece perder sentido y se desdibuja la frontera entre el núcleo estable y la

periferia precaria. La mayor rentabilidad para los empresarios de contratar trabajadores con peores condiciones laborales sumada a la tercerización de funciones ha dado paso a una “desestabilización de los estables” que da cuenta de que la precarización es un fenómeno que ocurre no sólo a escala global, sino que también se manifiesta de manera transversal entre los distintos grupos y franjas de trabajadores y trabajadoras.

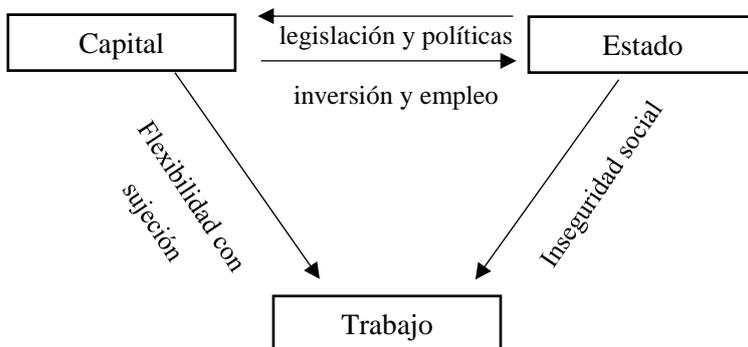
El fenómeno global de la precariedad laboral es sintetizado por Castel en torno a tres aristas centrales que lo componen. En primer lugar, la ya mentada “desestabilización de los estables”, que refiere a la extensión de la inseguridad e inestabilidad hacia los núcleos más protegidos de los mercados de trabajo; en segundo lugar, la instalación de la precariedad como destino, como una situación normal y permanente de los mercados de trabajo afectando principalmente a los jóvenes quienes deben desarrollar estrategias para encontrar y mantenerse en empleos con cada vez menor duración y mayor recambio sin poder afianzar una identidad y proyectarse a futuro; y tercero, la existencia de un déficit de lugares y puestos de trabajo en la estructura ocupacional que gocen de reconocimiento público y tengan una utilidad social, es decir, la emergencia de un cada vez mayor número de personas que no encuentran la posibilidad de realizarse en empleos productivos, quienes pasan a formar parte de los supernumerarios, flotando en la “tierra de nadie social” sin estar integrados y de alguna manera inintegrables en el sentido durkhemiano de la “pertenencia a una sociedad formada por un todo de elementos interdependientes” (Castel, 1997, p. 346).

El asentamiento de este fenómeno tiene consecuencias para la integración social. En tanto el trabajo sirvió como gran integrador en la sociedad industrial, especialmente para las clases populares, la situación de permanente rotación entre inclusión y exclusión de los mercados de trabajo y las condiciones de precariedad de los empleos han llevado a una pérdida de la identidad por el trabajo. Tanto para quienes se encuentran en situación de supernumerarios como para quienes se integran de formas precarias al empleo asalariado la descalificación se extiende al plano político y cívico. El autor plantea que existe una complementariedad entre las formas de integración por el trabajo (empleos estables, precarios o expulsión del empleo) y “la densidad de la inscripción relacional en redes familiares y de sociabilidad (inserción relacional fuerte, fragilidad relacional, aislamiento social)” (Castel, 1997, p. 347). A partir de las conexiones entre estas formas/espacios de integración se puede esquematizar un mapa de zonas de integración basado en la densidad de las relaciones sociales que considera una zona de integración, de vulnerabilidad, de asistencia y de exclusión o de desafiliación. No son correlaciones mecánicas, pero la hipótesis central alude a que una integración deficiente en el ámbito laboral impacta y es impactada a su vez por la integración política y social, de lo que se puede concluir que el fenómeno de la precariedad laboral no sólo tiene consecuencias en aumentar la incertidumbre y la competencia, sino que también repercute en el nivel de cohesión de la sociedad en su conjunto.

Bourdieu (1998), por su parte, atribuye a este fenómeno un potencial desmoralizador y desmovilizador, ya que al ser el empleo un bien escaso que debe ser cuidado a toda costa ante la ausencia de garantías y protecciones sociales, en su ausencia los trabajadores adoptarían estrategias de competencia entre ellos por asegurar ciertas plazas de trabajo. Para el autor, la extensión y hegemonía de la precariedad laboral mina las chances de generar organización a modo de resistencia de parte de quienes sufren las consecuencias de este fenómeno.

En síntesis, lo precario interactúa en múltiples dimensiones con la realidad social. En esta investigación estas dimensiones se ordenan en torno a dos niveles. Por un lado, la precariedad laboral, entendida como modo de dominación, y por otro, el trabajo precario, entendido como la forma concreta que adoptan los trabajos bajo este modo de dominación. La precariedad es un fenómeno global y como modo de dominación es un instrumento de gobierno que implica relaciones económicas, sociales y políticas, así como un control y disciplinamiento sobre los cuerpos y las subjetividades de las personas sometidas a este régimen con múltiples consecuencias individuales, pero también colectivas, y que plantea problemas de tal envergadura como la falta de cohesión social. En la figura 1 se sintetiza cómo se entiende la precariedad laboral como modo de dominación a partir de la relación global entre el capital, los estados y el trabajo.

Figura 1. La precariedad laboral como modo de dominación



1.3. Precariedad interseccional

La precariedad laboral en tanto modo de dominación se basa en un sistema de dominación como es el capitalista en su forma neoliberal a través del usufructo de la plusvalía del trabajo por parte del capital. Sin embargo, al ser un modo de dominación que ocurre a escala global en un ámbito esencial para la vida de las personas está cruzado también por otros sistemas de dominación o de diferencias de poder estructurales entre grupos sociales. Es el caso de la desigualdad de género, de la desigualdad racial, étnica, de nacionalidad, etaria, entre otras. La dominación a través del trabajo precario se imbrica con otras formas de dominación en la sociedad y da como resultado una penetración diferenciada de la precariedad entre los grupos sociales, afectando en mayor

medida y con consecuencias más graves generalmente a las mujeres, a los migrantes, a las personas pertenecientes a etnias, a las personas negras, a los jóvenes y a otros grupos que se encuentran desfavorecidos por las lógicas de administración del poder en la sociedad.

Con el auge de los estudios sobre estas formas de precariedad ligadas al neoliberalismo, surgieron también estudios, especialmente desde el feminismo académico, sobre cómo el trabajo precario era especialmente hegemónico entre las mujeres, y dentro de éstas, de las mujeres pobres, migrantes o negras. Betti (2018) realiza una recopilación de artículos dedicados a dar cuenta de cómo en los procesos de precarización del trabajo, principalmente en Europa, pero también en otras regiones como América Latina, esta precarización estuvo acompañada de una feminización de la fuerza de trabajo, lo que trajo consigo que el aumento de la tasa de empleo por parte de las mujeres se concentrara más que nada en puestos de trabajo inseguros, temporales y mal pagados, o en trabajo no reconocido.

Para abordar estas diferencias estructurales de poder entre grupos resulta útil tomar en consideración la perspectiva de la interseccionalidad. El uso de este concepto busca comprender cómo se relacionan distintas formas de opresión sufridas por los sujetos en determinados contextos sociales, especialmente en relación al género, a la sexualidad, a la raza, a la etnia y a la clase. Originalmente nace como un intento por ampliar las categorías jurídicas para evidenciar la doble discriminación que sufrían las mujeres negras en Estados Unidos (Crenshaw, 1991). Sin embargo, previamente ya se había planteado desde el feminismo tanto europeo como latinoamericano que la opresión de género no operaba de igual forma hacia todas las mujeres y que era necesario incorporar otras formas de discriminación para comprender cómo éstas interactuaban (Viveros, 2016; Zambrini, 2014).

Esta perspectiva está cruzada por varios debates sobre los cuales se pueden ahondar en la lectura del artículo de Viveros (2016), donde la autora repasa las diferencias epistemológicas, teóricas y políticas del uso del concepto. A pesar de las diferencias sobre el concepto que puedan existir entre corrientes, la perspectiva interseccional ha sido un aporte fundamental en superar el entendimiento de las desigualdades como la suma o fusión de criterios de discriminación de las mujeres para entenderlas como un producto de “la intersección dinámica entre el sexo/género, la clase y la raza en contextos de dominación construidos históricamente” (Viveros, 2016, p. 8). Como plantea la autora, desde la postura de Daniele Kergoat, para evitar que esta perspectiva vuelva las intersecciones de opresión en espacios monolíticos se debe entender que las relaciones sociales son consubstanciales y coextensivas. Que sean consubstanciales implica que las experiencias de discriminación y desigualdad no pueden ser separadas según categorías, excepto para fines analíticos, y son coextensivas porque se producen entre sí. En otras palabras, la mayor precariedad a la que se ven expuestas, por ejemplo, las mujeres migrantes, no puede entenderse únicamente sumando sus categorías de opresión de forma lineal, sino que es una experiencia

propia que se produce en un contexto determinado, tiene una historicidad y un dinamismo específico. Las distintas formas de dominación no se pueden separar empíricamente y se imbrican para producir sujetos sociales.

Desde la visión de esta investigación, la precariedad laboral es un modo de dominación de clase, es el resultado de la estrategia capitalista de recuperación de la ganancia a través de la intensificación de la explotación y la desestabilización de los mercados de trabajo. La incorporación de la perspectiva interseccional permite comprender cómo este modo de dominación se imbrica con otros para producir relaciones sociales desiguales entre quienes se ven afectados por el trabajo precario directa o indirectamente.

Existe un consenso general de que el trabajo está generizado (Rodríguez, Holvino, Fletcher, & Nkomo, 2016), es decir, que existe, por un lado, una división sexual del trabajo de la cual se desprende que los hombres ocupan los puestos de trabajo reconocidos y remunerados, mientras que las mujeres se encargan del trabajo doméstico y de labores que no son reconocidas como trabajo en tanto tal y son desvalorizadas en sus aspectos de trabajo inmaterial o afectivo (Federici, 2006; E. Gutiérrez-Rodríguez, 2014; Matos, 2014). Por otra parte, dentro del ámbito del trabajo remunerado, las mujeres al entrar en los mercados de trabajo ocupan frecuentemente los puestos de trabajo con mayores grados de precariedad (Vosko, 2009; Zeytinoglu & Muteshi, 2000). En esa misma línea, diversas investigaciones dan cuenta de que el acceso a ciertos puestos de trabajo también está mediado por la raza, la etnia o la condición migratoria, implicando que quienes pertenecen a grupos sociales oprimidos se concentran en torno a los trabajos más precarios y riesgoso o trasladen la vulnerabilidad de pertenecer a un grupo desventajado hacia sus condiciones de trabajo (Kalleberg & Vallas, 2017).

Desde una perspectiva postcolonial, la reorganización del mundo del trabajo a escala global en las últimas décadas ha implicado el traslado de la fuerza de trabajo hacia distintas regiones generando un crecimiento de los movimientos migratorios de la fuerza de trabajo, especialmente hacia los países de las economías centrales, donde los trabajadores migrantes ocupan puestos de trabajo en su mayoría inseguros y mal pagados, lo que a su vez está cruzado por la división de género y de clase (Fuller & Vosko, 2008). Un caso explícito del entrecruzamiento de estos sistemas de dominación es lo que ocurre con el trabajo de cuidados y el trabajo doméstico en los países centrales, donde esa labor es realizada en su mayoría por mujeres latinoamericanas o africanas, las cuales en muchas ocasiones no cuentan con el estatus legal y social de ciudadanas, y en esa condición de vulnerabilidad extrema se ven expuestas a regímenes de explotación semifeudales y violencia sexual (E. G. Gutiérrez-Rodríguez, 2007; Precarias a la deriva, 2004).

La desigual distribución de la precariedad en el trabajo a partir de estas categorías de opresión no sólo se expresa en la distribución de los empleos en los mercados de trabajo, sino que, además,

se manifiesta y se reproduce a la interna de las empresas y organizaciones. Incorporando la conceptualización de Acker (2006), la autora utiliza el término de regímenes de desigualdad para referirse a la intersección de prácticas, procesos o acciones que mantienen las desigualdades de clase, de género y de raza al interior de una organización específica. Esa desigualdad al interior de una empresa sería la diferencia entre sus integrantes en torno al poder y el control sobre las metas, la organización del trabajo, los productos, las remuneraciones, la seguridad en el trabajo, la promoción, el respeto y otros asuntos ligados a la vida laboral (Mulinari & Selberg, 2013).

Siguiendo lo planteado por Acker, existen regímenes de desigualdad a escala global que operan también de los espacios de trabajo. Es en estos espacios donde la desigualdad de clase intrínseca del capitalismo y reproducida a través de la relación capital-trabajo, va adquiriendo forma a través de los procesos de generización y racialización que reproducen, a su vez, diferencias sociales basadas en concepciones naturalizadas sobre atributos diferenciados entre hombres y mujeres o entre distintas poblaciones y sus características físicas (Mulinari & Selberg, 2013). En ese sentido, el trabajo precario que es expresión de la estrategia del capital por intensificar su dominio sobre la clase trabajadora no puede entenderse desligado de otros regímenes de desigualdad o modos de dominación, ya que las formas concretas que va adoptando en las empresas y los puestos de trabajo que hay dentro de ellas están cruzadas y formadas por las desigualdades de género, raza, etnia y otras.

Retomando los planteamientos de Lorey desde esta perspectiva interseccional, lo que ocurre con los procesos de precarización es que se democratiza de alguna manera la precariedad que antes estaba concentrada en ciertos grupos específicos de la sociedad, pero, a pesar de esto, siguen reproduciéndose desigualdades y jerarquías relacionadas a aspectos identitarios dentro de la distribución de la precariedad de vida y en el trabajo. El gobierno a través de la precarización en su forma actual ha significado que la precariedad como estado haya alcanzado también a los grupos que ocupaban los núcleos protegidos dentro de los mercados laborales, principalmente hombres heterosexuales de clase alta. Este gobierno a través de la precarización forja sujetos que deben auto explotarse o auto precarizarse para reproducir su vida, adoptando distintas estrategias para acomodarse a las necesidades económicas que producen puestos de trabajo en el neoliberalismo. Estas necesidades económicas implican una mercantilización de la vida que reduce las diferencias entre cuerpos y acciones a la medida del dinero. Esta abstracción presupone y produce jerarquías, explotación y violencia al omitir las diferencias que existen entre las personas dentro de las sociedades (Lorey, 2015; Mitropoulos, 2005).

Considerar la perspectiva interseccional conlleva implicancias concretas para el futuro de la investigación. En términos prácticos significa que el estudio sobre la precariedad laboral y la búsqueda de su medición debe considerar la condición de vulnerabilidad o precariedad intrínseca de los distintos sujetos que participan del mundo del trabajo. Sin adentrarse en este apartado en

las formas específicas de llevar esto a cabo, se debe tener en consideración que la medición de este fenómeno no puede estar desligado de las características específicas de las personas que ocupan los puestos de trabajo, así como de la dinámica interna de las empresas donde se reproducen las desigualdades de género, clase, etnia, entre otras. Por otra parte, se debe poner atención a otras posibles formas de discriminación o de jerarquización en base a atributos identitarios que se relacionen con las ya mencionadas, como puede ser la edad o la ubicación geográfica, ya que la interseccionalidad de las opresiones es una perspectiva que asume que estas imbricaciones son dinámicas y no se pueden aplicar criterios universales para comprender todas las realidades en que se entrecruzan.

2. Distinciones entre fenómenos del trabajo

Se establecen las diferencias y relaciones entre la precariedad laboral expresada como trabajo precario y el fenómeno de la informalidad y la flexibilidad laboral.

Antes de revisar las aproximaciones al trabajo precario como expresión de la precariedad laboral, conviene disipar ambigüedades típicas de las discusiones sobre los grandes fenómenos acentuados en el marco de las grandes transformaciones del trabajo en los últimos cuarenta años. Son dos los conceptos que usualmente se confunden y se entremezclan con el de precariedad laboral o trabajo precario. Primero, el concepto de trabajo informal o informalidad, y luego, el de flexibilidad laboral o trabajo/empleo flexible.

2.1. Informalidad

El término de sector informal inicialmente se utiliza para separar a quienes tienen empleos remunerados mediante un sueldo o salario de quienes se autoemplean. El empleo informal, de otra parte, suele abarcar tanto a quienes trabajan en el llamado sector formal como en el sector informal, es decir, tanto a quienes reciben sus ingresos por una relación de dependencia con un empleador a través de un sueldo y a quienes generan sus propios ingresos, pero pone su foco en aquellos cuyos trabajos no son reconocidos, regulados o protegidos por marcos regulatorios legales (Arnold & Bongiovi, 2013). Según plantea Chen (2005, p. 2) la nueva definición de la ILO incluye dentro de la economía informal todas las formas de empleo informal (empleo sin protección social o laboral) tanto dentro como fuera de los emprendimientos informales, incluyendo autoempleados en pequeños emprendimientos y trabajadores asalariados en empleos desprotegidos.

Esta visión dual del mercado de trabajo ha sido discutida debido a la ambigüedad y las diferencias que se presentan entre los países al momento de clasificar el fenómeno. También los cambios en las formas de los trabajos han impactado en diluir en parte la diferencia entre sector formal e informal o entre empleos formales e informales cuando personas conforman su ingreso mensual o semanal a partir de distintas fuentes de remuneración, combinando en ocasiones empleos en el

sector formal con las protecciones legales correspondientes y emprendimientos individuales o familiares no registrados y pertenecientes a la economía informal.

En América Latina y en los países del sur global este fenómeno alcanza porcentajes mucho más altos que en los países del norte. Si bien existen dificultades para medir este concepto en la realidad (Arnold & Bongiovi, 2013), las cifras dan cuenta de que en la región el sector informal supera en muchos países al sector formal en tamaño y cantidad de personas empleadas, caracterizándose como un fenómeno estructural de las economías del subcontinente. El caso de Chile asoma como una particularidad el presentarse en general bajos niveles de penetración del sector informal en comparación con países vecinos (Tókmán, 2007).

En relación con el concepto de precariedad laboral, el fenómeno de la informalidad está relacionado en tanto ambos comparten la preocupación por la falta o ausencia de protecciones y regulaciones legales de quienes se emplean en estos trabajos informales o precarios. Sin embargo, el concepto de trabajo precario abarca varios aspectos más de la relación laboral que sólo la ausencia de protección, como el nivel de ingresos o el grado de certidumbre. Si bien la informalidad está íntimamente ligada a estas otras dimensiones, no son parte de su constitución, y observando desde la perspectiva de la informalidad se puede establecer una línea divisoria entre las características de un trabajo que lo hacen ser denominado trabajo informal de otras características que lo constituyen y corresponden a otros fenómenos. En ese sentido, se podría afirmar que los trabajos informales significan mayores grados de precariedad como estado en los términos de Lorey, cuya magnitud va a depender de las condiciones socioinstitucionales del país, pero no todos los trabajos precarios pueden considerarse informales. El concepto de precariedad laboral es más amplio que el de informalidad, pero además sirven para cosas distintas.

2.2. Flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral, en la línea de los conceptos ya tratados, no es un concepto unívoco y su uso hace referencia a distintos procesos en el mundo del trabajo. En términos generales, De la Garza la define como “la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción” (2000b, p. 162). Este fenómeno se puede expresar en distintos niveles y dimensiones, tanto a nivel formal, en las regulaciones y leyes, como a nivel informal, en las prácticas e interacciones cotidianas. Así también puede expresarse tanto a nivel micro, como en empresas o departamentos, a nivel meso, como en sectores o regiones, y a nivel macro en el sistema de relaciones laborales.

El autor realiza una revisión del uso del concepto y plantea la existencia de paradigmas de flexibilidad que constituyen bases conceptuales desde donde entender el fenómeno originados en el pensamiento neoclásico, en el posfordismo y en el new management, respectivamente, cuyas políticas y estrategias han sido implementadas simultáneamente de manera diferenciada con

distintas consecuencias y niveles de profundidad en cada contexto. En la concepción neoclásica la flexibilidad se entiende como “el ajuste automático del nivel de salarios a la productividad marginal del trabajo” (Bonofiglio & Fernández, 2003, p. 4), poniendo su énfasis en eliminar las barreras que restrinjan esta adecuación entre demanda y oferta de trabajo llevada únicamente por mecanismos de mercado. Dentro del paradigma posfordista el énfasis está puesto en el equilibrio entre oferta y demanda, pero a mediano y largo plazo, sin que actúen de inmediato los ajustes según criterios de mercado y orientada más hacia la flexibilidad del proceso de trabajo. Finalmente, el toyotismo y new management, se centran en la flexibilidad de las funciones internas con énfasis en la generación de identidades de cooperación y participación entre trabajadores y empleadores (De la Garza, 2000b).

Echeverría y López (2004) proponen dos mandatos de la flexibilización que orientan las estrategias flexibilizadoras que aplican las empresas. Por un lado, está el mandato de adecuación a la diversidad productiva que reúne a las “motivaciones organizacionales y productivas que demandan adaptaciones en el trabajo para obtener una producción más versátil que permita adaptar volúmenes y tipos de productos a los cambios en la demanda, y una de cuyas manifestaciones más evidentes es la introducción de innovaciones tecnológicas” (2004, p. 5). Por otro lado, el mandato de ahorro de los costos de producción refiere a la motivación empresarial por la rentabilidad, la cual implica alcanzar competitividad, el ajuste de los costos a la utilización de trabajo y “las estrategias para garantizar la continuidad del negocio” (2004, p. 5).

Una tercera distinción que se puede establecer es entre la llamada flexibilidad interna y la flexibilidad externa. La primera refiere a la “ocupación empresarial de mano de obra fuera del esquema de contrato de trabajo de duración indefinida, mediante la utilización de modalidades contractuales que permiten disponibilidad fácil y barata del despido, como forma de adecuar el personal contratado a las variaciones de la demanda” (Echeverría & López, 2004, pp. 5-6). La segunda, de otra parte, se refiere a la polifuncionalidad del trabajador o trabajadora dentro de la empresa mediante “la modificación de las condiciones de trabajo previamente pactadas en el contrato” (2004, p. 6), y tiene su centro en la transformación de los trabajadores en empleados más productivos, versátiles y comprometidos con la empresa a través del mejoramiento de sus capacidades, de las relaciones laborales y de las prácticas de recursos humanos (Arnold & Bongiovi, 2013, p. 295).

Así, a pesar de las diferentes perspectivas y los múltiples niveles en que opera en la realidad social este fenómeno, los elementos comunes aquí resaltados que lo definen teóricamente permiten establecer las relaciones y diferencias con la precariedad. En el nivel más amplio ambos fenómenos, precariedad y flexibilidad laboral, están íntimamente relacionados. La flexibilidad constituye los procesos fundamentales de cambio en las lógicas de la regulación laboral y las formas de organización de la producción que han sido parte de la emergencia histórica de la

precariedad en su forma actual. La diferencia en este nivel radica en el carácter y la amplitud, ya que la flexibilidad no puede entenderse tanto como modo de dominación sino como un conjunto de estrategias empresariales, a pesar de ser necesaria para que opere un modo de dominación como la precariedad, pero ésta a su vez contempla otros aspectos como la desprotección generalizada o la resistencia a la organización de los y las trabajadoras.

Por otro lado, a nivel micro, la flexibilidad laboral o los empleos flexibles en general suelen resultar en empleos o trabajos precarios. Las facilidades para contratar y despedir, para reorganizar las funciones o para introducir cambios en los acuerdos laborales tienen expresiones concretas en empresas o departamentos donde existe una relación desigual de poder, dejando en desventaja a los trabajadores para resistir a las imposiciones de su empleador. Sin embargo, la flexibilidad puede incorporar mecanismos de acuerdo y cooperación conjunta entre trabajadores y empleadores o empresarios, especialmente desde las perspectivas del new management, lo que rompería esa relación unívoca entre flexibilidad y precariedad en el trabajo. Así, existen situaciones laborales en que trabajadores, generalmente con niveles de calificación altos, tienen condiciones contractuales flexibles con cierta desprotección, pero cuentan con una serie de garantías y beneficios, como la posibilidad de controlar sus ritmos de trabajo o un salario muy por sobre el promedio nacional. Si bien en estos casos se superponen flexibilidad y precariedad, no existe una relación directa entre ellas y pueden distinguirse porque, en el fondo, no siempre tener condiciones flexibles debe implicar estar en una situación de precariedad, a pesar de que en la gran mayoría de los casos así ocurre.

3. Definiciones sobre trabajo precario

Se revisan los distintos nombres para el trabajo precario en las tradiciones académicas, para luego entrar en la discusión sobre la conceptualización del trabajo precario a partir del análisis de las principales referencias en el tema. Se establece una conceptualización general a partir de los componentes de la precariedad laboral y los ámbitos de la relación de trabajo donde actúan.

Establecidas las relaciones y distinciones entre los fenómenos del trabajo que toman fuerza en distintas regiones durante el siglo XXI y la precariedad laboral que es el centro de este estudio, queda adentrarse en la conceptualización del trabajo precario como expresión concreta del fenómeno global de la precariedad laboral como modo de dominación. Sin embargo, aún quedan distinciones y aclaraciones que señalar antes de analizar los marcos conceptuales que han marcado el debate del fenómeno de interés. Debido a que, para dar cuenta y estudiar el fenómeno se han utilizado históricamente una multiplicidad de conceptos, para situar de manera clara esta investigación resulta necesario recorrer brevemente los nombres de los que se han valido las ciencias sociales para identificar con claridad a qué se hace referencia cuando se habla de trabajo precario.

3.1. Los nombres de la precariedad

El debate en torno al fenómeno se ha presentado con fuerza durante los últimos veinte o treinta años, y las primeras elaboraciones teóricas datan de la década de los setenta en los países centrales, al tiempo en que se comenzaban a notar los efectos de la crisis económica a nivel mundial. Debido a la complejidad del fenómeno, las diferencias idiomáticas y las distintas formas en que se ha expresado se han utilizado distintos nombres para aludir a algo relativamente similar y asimilable al trabajo precario o la precariedad laboral. Frente a una multiplicidad de denominación similares para referirse al fenómeno o a algunos aspectos de él, resulta pertinente realizar una breve revisión de los principales usos hasta ahora.

En un estudio recientemente publicado (Betti, 2018) se realiza una exhaustiva revisión del tratamiento y surgimiento del debate en torno a la precariedad laboral en los espacios académicos relacionados con la historia y las ciencias sociales a nivel mundial. La autora da cuenta de que el uso de los conceptos asociados a la precariedad se puede rastrear incluso en la edad antigua y también posteriormente en los inicios del capitalismo en Europa. Sin embargo, estos usos iniciales hacían referencia más bien a una situación de precariedad de vida asociada a la clase trabajadora o ciertos grupos dentro de ella que a las condiciones de trabajo de sus miembros. Recién con la publicación de Sylos-Labini (1964) a mediados de los sesenta en Italia se comienza a utilizar el concepto de precariedad sobre el trabajo (*precarious employment*), lo que da pie al estudio de las condiciones laborales de los trabajadores del siglo XIX y XX bajo esta mirada conceptual. Es recién en los años noventa y dos mil que los conceptos asociados a la precariedad son utilizados con mayor frecuencia, tanto a nivel teórico general, como lo hacen Bourdieu (1998), Butler (2006) o Standing (1999, 2011) con intenciones más empíricas como las definiciones que se revisarán en apartados posteriores.

Como señala Betti (2018), el debate en torno al fenómeno ha estado hegemonizado por una visión del “norte global”, lo que en este trabajo se entiende como una forma análoga a los países centrales, quienes poseen una forma de capitalismo y una trayectoria de transformaciones de sus economías que no se corresponde con la experimentada en los países del “sur global” o los países periféricos. Esto ha llevado a que se plantee usualmente el trabajo precario como una contraposición al empleo típico del fordismo, obviando que esta extensión del empleo típico fue una situación excepcional de ciertos países y en décadas específicas del siglo XX (Betti, 2016). Desde esa perspectiva se revisan brevemente los nombres que se le da al fenómeno en los estudios abocados principalmente a situar sus manifestaciones empíricamente, tanto en Norteamérica, como Europa y América Latina.

El trabajo desarrollado por Vosko, Zukewich y Cranford (2003) permite establecer las primeras distinciones respecto a la tradición norteamericana. Analizan las tendencias recientes del avance

de la precarización laboral a partir de los conceptos utilizados en la literatura canadiense y estadounidense. Por un lado, plantean que en Canadá se utiliza el término de trabajo atípico o no estándar⁷ que se define en torno a la inseguridad laboral y en contraposición al empleo típico o estándar que implica un contrato indefinido, asalariado y a tiempo completo. Los autores señalan que se reconocen cuatro situaciones laborales como empleo atípico, que son (i) el empleo a tiempo parcial, (ii) el empleo temporal, y algunas investigaciones también consideran (iii) el empleo por cuenta propia y (iv) los múltiples empleos⁸, a pesar de que éstas últimas no significan necesariamente situaciones de inseguridad. Por otra parte, en Estados Unidos se utiliza el concepto de empleo contingente⁹, que tiene 3 usos: (i) Todos aquellos asalariados que no esperan que su trabajo continúe luego de un periodo de tiempo, definición que se corresponde con el empleo temporal; (ii) empleos de corta duración cuyos trabajadores no esperan pasar más de un año en sus puestos de trabajo; (iii) la definición anterior, pero ampliada incluyendo a los empleados por cuenta propia que no esperan estar más de un año en aquella situación laboral. Los autores plantean que estas categorías significan un problema al proponer situaciones laborales que no son mutuamente excluyentes y que no están asociadas de la misma manera con situaciones de precariedad. En su reemplazo, proponen el uso de la categoría de empleo precario¹⁰ elaborada en Europa.

Para el caso de Europa, Barbier (2011) realiza un recorrido sobre los distintos nombres y significados que ha tenido el fenómeno desde el trabajo de Rodgers (1989) en adelante. Señala que la multiplicidad de nombres responde a la historicidad del fenómeno y del concepto, ya que en un inicio no existían instrumentos para medir la precariedad en los trabajos y se debía medir acercándose a las categorías de relaciones laborales que se esperaba que fueran precarias (Rubery, 1989). Otro factor relevante son las diferencias idiomáticas y las tradiciones del sentido de la precariedad. Plantea, siguiendo a Rubery, que la categoría de precariedad en el empleo¹¹ (que tiene como expresión el empleo precario) es una de las más extendidas en el debate europeo, pero que está asociada a un contenido político enmarcado en ciertos sistemas de gobierno. Al revisar el uso del concepto en Francia, Italia, España, Alemania y Reino Unido, encuentra que está asociado a los países de raíz latina, y que no en todos los países tiene un equivalente, pero usualmente está asociado a la temporalidad del trabajo y la duración del contrato. Otro concepto

⁷ Non-standard job en el original.

⁸ En el original los nombres son: (i) part-time employment, (ii) temporary employment, (iii) own-account self-employment, y (iv) shift work.

⁹ Contingent employment en el original.

¹⁰ Precarious employment en el original.

¹¹ Employment precariousness en el original.

usado habitualmente es el de empleo atípico¹², el cual incluye clásicamente las categorías de empleo temporal, autoempleo y empleo a tiempo parcial¹³. Barbier discute la idoneidad de esta forma de categorización debido a que estas formas de empleo han dejado de ser atípicas, lo cual se ha consignado hace más de dos décadas, y agrega situaciones de empleo disímiles impidiendo analizar la precariedad de manera más profunda.

La tradición latinoamericana, por su parte, está fuertemente influenciada por las denominaciones producidas en Europa y Norteamérica. Esta influencia se evidencia en que se utilizan los conceptos de empleo precario y precarización, pero haciendo referencia principalmente a los empleos que se alejan del modelo de empleo típico del periodo fordista, a pesar de la aparente inadecuación para la realidad latinoamericana (Bonofiglio & Fernández, 2003; Galin, 1986; Neffa et al., 2010). Betti (2018) señala que en la región la atención se ha centrado en señalar como precarios aquellos trabajos surgidos de la flexibilización de las formas de contratación, intentando abarcar con el concepto una multiplicidad de situaciones de trabajo. Por otra parte, en investigaciones más recientes se encuentran algunos cambios en la utilización del concepto, desligándolo de la correspondencia con el empleo atípico (Gálvez, 2001a), incorporando dimensiones a la visión centrada únicamente en la inestabilidad y la seguridad social (Fernández Massi, 2014) e introduciendo una visión gradualista en contraposición a la dualista o de categorías (Longo, 2012; Medina, 2008).

No pueden ser obviadas las dificultades que conlleva el intento por encontrar un concepto único y suficientemente amplio que se haga cargo de las realidades múltiples de la precariedad laboral. Por un lado, las diferencias idiomáticas, culturales y de realidades políticas entre los distintos países y regiones donde se han utilizado y elaborado los conceptos juegan un papel relevante al cargar con tradiciones lingüísticas a los nombres o asociar su auge a eventos y situaciones políticas particulares. Esto desemboca en que ciertos conceptos no existan en todos los países y tampoco un homólogo con el que relacionarlo directamente (Betti, 2018).

Por otra parte, el factor más relevante para generar estos desencuentros es la misma realidad del fenómeno. La precariedad laboral como modo de dominación o forma de gobierno implica ciertos riesgos e inseguridades que son asumidas por cada trabajador o trabajadora, pero que tienen su origen en un sistema político y social particular que varía según el país donde se encuentre. No tiene la misma forma el trabajo precario allí donde la rotación laboral alta está acompañada de un sistema de seguridad social que otorga ciertas garantías a quien pierde su empleo, que en una sociedad donde quien es despedido no cuenta con la seguridad de que va a poder seguir subsistiendo en su situación de desempleado. Además, la historicidad de los conceptos está

¹² Atypical employment en el original.

¹³ Temporary employment, self-employment y part-time employment en el original.

también asociada a la historicidad del fenómeno en cuestión. En el caso del resurgimiento del concepto de precariedad para referirse al trabajo, esto tiene sentido ante el aumento de las formas de empleo flexibles durante los ochenta y noventa, en un paralelo a lo ocurrido en décadas anteriores, aunque en distintas condiciones (Quinlan, Mayhew, & Bohle, 2001a). Así mismo, el amplio uso de la categoría trabajo atípico o no estándar en los primeros años de este resurgimiento responde a una visión dualista del mercado de trabajo que es parte de la trayectoria de pensamiento en torno al trabajo precario, pero también a un momento histórico de su avance y extensión en que los mercados de trabajo, especialmente los de los países centrales, efectivamente respondían a una situación de dualización entre un núcleo seguro y una periferia de arreglos contractuales atípicos.

A partir de esta breve revisión de los usos y conceptos para dar cuenta de la precariedad laboral para efectos de esta investigación el nombre que resulta más idóneo es el de trabajo precario, como ya se ha señalado. En este caso, trabajo precario implica tanto las situaciones de empleo precario como el resto de las situaciones que no implican necesariamente un empleo o no están reguladas por la legislación laboral como pueden ser el empleo en negro, el trabajo clandestino, el trabajo no remunerado, el trabajo de cuidados y las situaciones de trabajo informal en general. Si bien esta investigación tiene su foco en la medición de la precariedad para las situaciones de trabajo mediadas por un contrato debido a la posibilidad de contar con datos para este segmento, el concepto ampliado de precariedad laboral debe considerar a todas las situaciones de trabajo en vista de la evidencia del dinamismo y la fragilidad de las fronteras entre tipos de trabajo. Se considera además que este concepto involucra las nociones de precariedad en el empleo y precariedad en el trabajo, ya que el trabajo precario se constituye a partir de estas precariedades presentes en los ámbitos que constituyen la situación laboral en su totalidad.

El nombre de trabajo precario es el más adecuado, en primer lugar, porque, como se revisará a continuación, recoge el uso que actualmente se ha vuelto hegemónico en los programas de investigación sobre precariedad laboral (Kalleberg & Vallas, 2017), lo que se corresponde con uno de los fines de esta investigación, que es aportar evidencia en ese sentido. De otra parte, la concepción de la precariedad laboral tras este estudio sostiene que el fenómeno es hegemónico como modo de dominación y transversal a todos los sectores de trabajadores y trabajadoras en el mundo, y dentro de cada sociedad no existen grupos excluidos de sus efectos, ya sea de manera directa o indirecta a partir de la inseguridad subjetiva que planteaba Bourdieu. Por tanto, no resultan adecuados ni precisos los usos que refieran a una dualidad en el mercado de trabajo o que definan al trabajo precario como una desviación de una relación laboral típica (que en la región nunca llegó a ser la principal) como los conceptos de empleo atípico, el empleo no estándar, anormal, o cualquiera que se defina por la oposición al trabajo “normal”.

3.2. Definiendo el trabajo precario

Luego de este recorrido ya es posible entrar en el debate conceptual entre las nociones y usos del trabajo precario que han marcado la discusión durante estas décadas. De lo que se trata este apartado es de llegar a una definición lo más compleja, sistemática y rigurosa posible de lo que significa un trabajo precario o una situación de trabajo precaria a partir de la revisión de los aportes teórico-conceptuales de las distintas tradiciones disciplinarias, especialmente desde la sociología, que han abordado este fenómeno. Esta revisión busca ser exhaustiva en cuanto a las matrices que originan los distintos usos y variaciones del concepto, identificando autores principales como referencias obligadas y a investigaciones que han reconceptualizado la noción a partir de lo elaborado por estos autores. Sin embargo, no es exhaustiva en relación a todos los estudios sobre el tema debido a que la proliferación de reflexiones e investigaciones en torno al concepto y el limitado alcance de esta investigación impiden recoger todos los usos y definiciones de esta noción.

En adelante la conceptualización avanzará con miras a establecer de la manera más acabada posible las dimensiones que componen el trabajo precario para la multiplicidad de situaciones laborales que existen. Sin embargo, es probable que ciertas situaciones de trabajo no se correspondan por completo con las dimensiones propuestas y requieran de conceptualizaciones más específicas que las que aquí se señalarán, como podría ser el caso del trabajo de cuidados, el cual en muchas ocasiones no es reconocido como un trabajo en términos de situación laboral, sino que sólo como “labor”, a pesar de las implicancias para quienes lo realizan. En ese caso, y en otros similares, se requerirá de nuevos estudios que permitan acoplar esta definición con la realidad de aquellos trabajos. En principio, la siguiente conceptualización busca dar cuenta de lo que representa la precariedad laboral para cualquier persona que trabaje, sin embargo, como se verá en el capítulo sobre la medición de este fenómeno, estas dimensiones están pensadas principalmente para aquellos trabajos o situaciones de trabajo en que el trabajador tiene una relación de subordinación, ya sea con un empleador – directo o en régimen de subcontrato- o, en el caso de los autoempleados, como parte de un encadenamiento productivo en que surge una suerte de dependencia y sujeción hacia los clientes.

Tabla 1. Definiciones sobre trabajo precario

Referencia	Concepto	Definición
Rodgers (1989)	Precarious work	<p>La precariedad (precariousness) es un concepto múltiple que implica inestabilidad, desprotección, inseguridad y vulnerabilidad económica y social. Existen cuatro dimensiones generales que permiten delimitar de alguna forma el trabajo precario, aunque es más bien alguna combinación de estas condiciones la que resulta en un trabajo precario: (i) Grado de certeza de la continuidad del trabajo. Los trabajos precarios son aquellos de corta duración o en que existe un alto riesgo de perder el empleo; (ii) Control sobre el trabajo. El trabajo se vuelve más inseguro mientras menos control tengan los trabajadores (individual o colectivamente) sobre las condiciones de trabajo, los salarios o los ritmos de trabajo; (iii) Protección. Es crucial la extensión de la protección hacia los trabajadores, ya sea a través de la ley, de acuerdos colectivos o de la práctica habitual. La protección implica tanto la protección social, es decir, acceso a beneficios sociales como cobertura de salud, seguro de accidentes, sistema de pensión y seguro de desempleo; (iv) Salario. Es la dimensión más ambigua, pero apunta a que un bajo salario puede estar asociado a pobreza y a una integración social insegura o inestable.</p>
Cano (2004)	Precariedad laboral	<p>La precariedad laboral se expresa en una trayectoria laboral que no permite la consolidación de un nivel de ingresos, profesión y estabilidad del empleo que permita a los trabajadores planificar su futuro e integrarse plenamente a la vida social. Es una situación de vulnerabilidad, dependencia e incertidumbre tanto en el sentido de los riesgos del mercado de trabajo como de las formas de gestión empresarial en sus empleos. Esta se concreta en cuatro dimensiones: (i) inseguridad del empleo (la dimensión central); (ii) remuneraciones bajas e inciertas; (iii) la degradación de las condiciones laborales; (iv) insuficiencia del sistema de protección social. Estas dimensiones contribuyen a generar incertidumbre, vulnerabilidad y dependencia de los trabajadores.</p>

Vosko (2005)	Precarious employment	<p>El empleo precario considera formas de trabajo caracterizadas por limitados beneficios sociales y legales, inseguridad, bajos salarios y alto riesgo para la salud. En este marco analítico el concepto puede entenderse a nivel individual, de trabajos particulares, de hogares y de grupos o comunidades. El empleo precario tiene cuatro dimensiones: (i) ingresos, que es probablemente la dimensión más relevante, asociada a la pobreza; (ii) seguridad social, que es el conjunto de ingresos o seguros por fuera del salario y éstos tienen gran importancia para marcar el estándar de vida de individuos y hogares, así como la distribución de la riqueza entre hogares; (iii) control sobre el proceso de trabajo por parte de los trabajadores; (iv) protección legal o a través de acuerdos colectivos sobre las condiciones laborales y beneficios de los trabajadores.</p>
Amable (2006)	Precariedad laboral	<p>La precariedad laboral implica (i) la inestabilidad del empleo, es decir la contratación a tiempo definido, considerando la disponibilidad para empresas de trabajo temporal, la duración de los contratos o la cantidad de renovaciones de estos; (ii) la indefensión de los trabajadores ante la capacidad de disciplina inherente a la relación salarial en el uso de la fuerza de trabajo. Se distingue entre el empoderamiento, que refiere a las relaciones institucionales, de protección legal de la relación salarial, que contemplan la presencia sindical y el nivel individual o colectivo de negociación de las condiciones de trabajo, y por otro lado, vulnerabilidad, que refiere al conjunto de relaciones sociales de poder explícitas o implícitas en el ámbito del trabajo o la capacidad de resistir la disciplina que impone la relación salarial; (iii) situación salarial, que implica clasificar a los individuos según un criterio de dependencia económica frente al empleo y su posible privación material; (iv) los beneficios sociales, fundamentalmente la seguridad social y al seguro de desempleo como dos indicadores que podrían modificar o mitigar la situación de precariedad; así como a la capacidad de ejercer los derechos laborales como uno de los rasgos de la indefensión de los trabajadores asalariados temporales.</p>

Kalleberg (2009)	Precarious work	<p>Trabajo incierto, inestable e inseguro, en el cual los trabajadores corren con los riesgos (en contraste con los empresarios o el gobierno) y reciben limitadas ayudas sociales y reconocimiento. La inseguridad e inestabilidad implica un alto riesgo de perder el empleo y están asociadas con los ritmos impredecibles e irregulares en el trabajo. Los limitados beneficios sociales y económicos implican aspectos tales como un salario que permita mantener una vida, seguro de salud y beneficios para el retiro. Es trabajo que cuenta con limitados derechos reglados debido a las leyes laborales, regulación de la protección y derechos laborales. Es también trabajo que tiene limitado potencial para seguir avanzando hacia mejores trabajos y que tiene escasas posibilidades de transformarse hacia un trabajo que brinde seguridad, continuidad del empleo y de ingresos. Finalmente, son trabajos que exponen a los trabajadores a condiciones peligrosas y dañinas y que no brindan protección contra accidentes y enfermedades en el trabajo.</p>
Neffa (2010)	Empleo/trabajo precario	<p>Lo que caracteriza al empleo precario son los factores de inestabilidad e inseguridad del empleo. Inestabilidad de la continuidad de su relación laboral e inseguridad de contar con los medios necesarios para reproducir su vida a partir de un salario. Estos dos factores se asocian a una falta de reconocimiento de su valor como trabajador por parte de la empresa, sus pares y la sociedad, afectando su identidad profesional y su integración en la sociedad.</p>
Olsthoorn (2014)	Precarious employment	<p>El empleo precario refiere a una relación laboral en que puestos de trabajo inseguros son ocupados por trabajadores vulnerables, que no tienen garantías de ingreso en caso de desempleo. La inseguridad de los puestos de trabajo y de la relación de empleo precario tiene dos dimensiones: (i) la inseguridad de obtener un ingreso suficiente, y (ii) la inseguridad de mantención del empleo o de prolongación de la relación laboral. Pone su foco en la perspectiva del empleado, ya que ahí es donde se experimenta la amenaza de la precariedad.</p>

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1 se encuentra una recopilación y sistematización de las principales concepciones sobre trabajo precario y precariedad laboral que han marcado el debate a nivel mundial como latinoamericano, o que han significado un aporte para complejizar este concepto en los últimos años. Si bien no son las únicas definiciones de trabajo precario que existen, son las que más han

trascendido y que cuentan con una consistencia respecto al concepto. En este apartado se incorporarán otras visiones y aportes de autores relevantes para el estudio del fenómeno, pero que no han manifestado una definición tan expresa sobre precariedad laboral o trabajo precario. Cabe señalar que la conceptualización de Rodgers ha sido utilizada como base por todos los autores aquí expuestos.

En este trabajo se entiende la precariedad laboral a nivel global y general como modo de dominación. Ese modo de dominación desde lo señalado por Lorey (2015) y por Bourdieu (1998) tiene un carácter global y gubernamental, pero también tiene un carácter de clase en el sentido de que la condición generalizada de precariedad es producto de la ofensiva del capital sobre el trabajo en el contexto de la recuperación de la tasa de ganancia luego de la crisis de los setenta (Julián, 2013; Longo, 2012; Sotelo, 2003). Eso se expresa a nivel global, pero también a nivel micro en los distintos espacios de trabajo donde emerge la precariedad como estado para los y las trabajadoras.

Esta precariedad como estado ha sido posible gracias a la flexibilización de las normativas, condiciones y procesos de trabajo, pero también a una relación desigual de poder dentro de los espacios laborales. Un rasgo característico del fenómeno es que los trabajadores están más subordinados que antes a sus empleadores debido a que se han degradado sus condiciones de organización y de posibilidades de acción tanto por los cambios en la legislación, por la pérdida de peso de los sindicatos y por el estado generalizado de inseguridad subjetivado colectivamente que en ocasiones paraliza a quienes quieran emprender acciones por el temor de perder su empleo con facilidad y por la dificultad de encontrar otro con condiciones similares (Bourdieu, 1998). Por tanto, si bien se pretende elaborar un concepto de trabajo precario que recoja de manera sistemática los aportes teóricos independientemente de su perspectiva, esta investigación comprende que el trabajo precario es un producto histórico de un momento particular de la relación de dominación del capital sobre el trabajo que tiene sus manifestaciones en relaciones desiguales de poder entre trabajadores y empresarios o empleadores.

3.3. Elementos de la precariedad laboral

Al analizar la tabla 1, pueden identificarse cuatro elementos centrales que comparten todos los autores sobre lo que significa el trabajo precario, los cuales están relacionados y son utilizados en ocasiones de formas distintas, pero que permiten comprender cómo se compone una relación laboral precaria: Inseguridad, inestabilidad, vulnerabilidad e incertidumbre. La *inseguridad*, que es el rasgo más transversal, característico e ineludible para cualquiera que se refiera a la precariedad laboral, se puede expresar en distintos ámbitos de la relación de trabajo (Standing, 1999) y tiene amplias consecuencias a nivel de salud mental (Amable, 2006; Benach & Muntaner, 2007; Vives, 2010; Vives et al., 2010; Vives, González, Moncada, Llorens, & Benach, 2015), de

la formación de identidades (Stecher, 2012) y de proyección de futuro por parte de los trabajadores (Barbieri et al., 2015). La inseguridad se encuentra en el mercado de trabajo, debido a lo improbable de encontrar otro empleo similar en caso de despido, pero también en el sistema social que no ofrece garantías para los desempleados. Es una condición que rodea a toda la relación laboral, pero su grado de asentamiento varía de acuerdo a los contextos institucionales o gubernamentales en que se encuentren estas relaciones laborales.

Por otra parte, la *inestabilidad* del empleo está ligada principalmente a las facilidades del capital para contratar y despedir trabajadores, así como de gestionar el uso de la fuerza de trabajo internamente, es decir, a los principios fundamentales de la flexibilidad laboral. Los empleos inestables son aquellos en que el contrato de trabajo no ofrece garantías de continuidad explícita o implícita, pero que afecta también a quienes cuentan con empleos indefinidos y que pueden ser despedidos de cualquier manera a partir de cambios en el balance económico de la empresa. Es una condición que también está ligada a la situación general del mercado de trabajo y usualmente se puede verificar a en las tasas de rotación laboral. A diferencia de lo que plantean quienes igualan el trabajo precario con los empleos atípicos, esta no es una condición exclusiva de aquellos trabajadores con contratos temporales o a tiempo parcial, a pesar de que es probable que éstos estén más sujetos a ella, ya que puede afectar igualmente a quienes cuentan con empleos permanentes y con contratos indefinidos.

La *vulnerabilidad* refiere a la situación de desprotección e indefensión en que se encuentran los trabajadores respecto a sus empleadores o el cambio en su situación laboral. Desde la perspectiva de las relaciones desiguales de poder entre capital y trabajo, así como desde la perspectiva interseccional de imbricación de regímenes de desigualdad, este aspecto resulta crucial. Por ejemplo, en el caso de una regulación equilibrada en que se consagren derechos laborales que permitan al trabajador gozar de cierta seguridad y estabilidad en su trabajo, una situación de mayor vulnerabilidad de las trabajadoras o trabajadores ante su empleador debido a sus condiciones de clase o género lesionaría su capacidad de hacer valer la legislación o los acuerdos ante un intento de precarizar sus condiciones de trabajo. Esta vulnerabilidad implica la capacidad o incapacidad de ejercer derechos colectivos que señala Amable (2006), y constituye un rasgo crucial de la situación laboral precaria en la conceptualización de Olsthoorn (2014) y Rodgers (1989).

Esta condición, a diferencia de las anteriores, que se sitúan al nivel de los mercados de trabajo o del contrato de trabajo, radica también en el trabajador o trabajadora, haciendo de la condición de vulnerabilidad en parte un reflejo de sus propios capitales para desenvolverse en el ambiente laboral. Esto no quiere decir que el trabajador sea culpable de estar sometido a una mayor precariedad debido a su vulnerabilidad, sino que la concepción de trabajo precario debe ampliarse de manera que considere no sólo los aspectos relacionados al empleo o el trabajo como función,

sino que también considere al individuo que ocupa aquel puesto de trabajo. Los sujetos pertenecientes a los grupos desfavorecidos por los regímenes de desigualdad son más vulnerables a sufrir discriminación o injusticia en su situación de trabajo.

Para incorporar este elemento de la precariedad laboral quizás lo más correcto sea referirse a la situación laboral como el espacio de expresión de este fenómeno. Si bien el concepto de trabajo precario es lo suficientemente amplio, a diferencia del concepto de empleo precario, sería más preciso hablar de la situación laboral que conjuga tanto el empleo en términos contractuales, la relación laboral, las condiciones de trabajo y la forma en que esos ámbitos son experimentados y modificados por el trabajador en específico que se encuentra trabajando, el cual trae consigo una trayectoria laboral propia, un nivel de capacitación y de calificación específicos y una situación social particular que hace variar la experiencia concreta de la precariedad. Esta reflexión conceptual aún debe ser profundizada a nivel teórico y se deben visualizar sus consecuencias prácticas para la medición del fenómeno, por lo que por ahora se continuará utilizando principalmente el término de trabajo precario en esta investigación.

En último lugar, la *incertidumbre*, resaltada por Kalleberg (2009, 2014) y Cano (2004), se asocia principalmente al ámbito económico, que a su vez relaciona al fenómeno de la precariedad con otros como la pobreza y la exclusión. La incertidumbre significa que el trabajador o trabajadora no sabe si el ingreso mensual o semanal sea suficiente para reproducir su vida y hacerse cargo de sus responsabilidades económicas, lo que puede ocurrir debido a un salario flexible compuesto mayoritariamente por un ingreso variable según rendimiento, o por un salario fijo por debajo del monto necesario para aspirar a cierto estándar de vida digna.

3.4. Ambitos de la situación de trabajo

Una vez señalados los componentes de la precariedad laboral, conviene ordenar los ámbitos de la situación laboral en que actúan estos componentes para poder esquematizar cómo se compone un trabajo precario. En base a los planteamientos de algunas autoras (Longo, 2012; Vives, 2010), es posible identificar que existen tres espacios donde actúa la precariedad. Primero, en las *condiciones de empleo*. La relación de empleo contempla lo relacionado a los acuerdos contractuales -o a la inexistencia de estos a pesar de existir una relación de dependencia- entre el empleador y el trabajador, tanto a nivel individual como colectivo. Este es el ámbito donde usualmente se han enfocado quienes caracterizan la precariedad desde el derecho laboral y la economía, ya que son los aspectos más visibles, identificables y medibles. Segundo, en las *condiciones de trabajo*, que implica lo relacionado al proceso de trabajo, al medioambiente laboral y a los aspectos no regulados de la situación de las y los trabajadores. Si las condiciones de empleo son aquellas que delimitan la forma institucional y legal que adquiere el trabajo, las condiciones de trabajo son el resultado de las relaciones de poder en el espacio laboral.

Finalmente, en el ámbito de las *relaciones laborales* entre empleadores y trabajadores, que refieren a la forma en que se decide cómo se organiza la producción, cómo se fijan los salarios y se toman las decisiones trascendentales de la empresa. Este ámbito es central desde la perspectiva de los recursos de poder desiguales para entender cómo se reproduce e intensifica o debilita la precarización laboral ya que refiere al ejercicio de derechos colectivos e individuales en el ámbito laboral por parte de los trabajadores.

Precariedad del empleo. Como se formuló previamente, las relaciones contractuales son el ámbito más estudiado cuando se habla de precariedad en el trabajo. En la trayectoria del concepto y el fenómeno, el alejamiento de las nuevas formas de empleo de los “verdaderos empleos” del periodo fordista fue lo que empujó a los investigadores al estudio de sus condiciones y las ciencias sociales se dedicaron principalmente a categorizar las formas de empleo “atípicas” en base a los tipos de relación contractual (Galín, 1986; Gálvez, 2001b; Neffa et al., 2010). Debido a esto, es quizás el ámbito donde mayor consenso existe sobre cuáles son las dimensiones de la precariedad que se hacen presentes a través del contrato de trabajo. La precariedad en el empleo se expresa a través de contratos de trabajo o relaciones de dependencia de facto que no aseguran la estabilidad ni la prolongación del vínculo; que no otorgan al trabajador o trabajadora derechos fundamentales como el descanso, días libres, o garantías para cumplir labores familiares; que le impiden contar con un reconocimiento legal para la sociedad como en el caso de los trabajadores sin contrato o con contratos que esconden una relación de trabajo o dependencia; que no consagra derechos que otorgan seguridad a los trabajadores como el seguro de cesantía, la seguridad social o el seguro de salud; y que implican un salario que no ofrece al trabajador garantías de poder reproducir sus condiciones de vida a pesar de realizar las labores asignadas, o que es insuficiente para cubrir los gastos que requiere una persona para integrarse plenamente a la sociedad.

Precariedad en las condiciones de trabajo. El problema de las visiones centradas en lo contractual o lo jurídico, que usualmente son aquellas que tienen un análisis dualista del mercado de trabajo respecto a la precariedad, es que pasan por alto u omiten los ámbitos no regulados de la relación de trabajo que pueden tener consecuencias iguales o más desfavorables para quienes sufren los efectos de la precarización de sus condiciones. Este ámbito presenta el desafío de ser bastante más difícil de medir, ya que se compone de situaciones objetivas y subjetivas que ocurren al interior de la dinámica del espacio de trabajo y que en su mayoría no son contrastables a partir de datos externos como ocurre con los contratos de trabajo. En este ámbito de la precariedad se incluyen las dimensiones de control del ritmo y el proceso de trabajo, que es resaltado por prácticamente todos los autores como un elemento central para identificar la precariedad. Aquí caben los mecanismos de sujeción y disciplinamiento sobre la fuerza de trabajo que utiliza el empleador y la consiguiente capacidad de resistencia por parte del trabajador o los trabajadores; el medioambiente de trabajo o las relaciones interpersonales que rodean el ejercicio de las labores

de los trabajadores, especialmente aquellas que tienen implicancias para su bienestar psicosocial y su estabilidad laboral, de lo que se deriva el reconocimiento a la labor del trabajador o trabajadora como un aspecto importante; las condiciones de trabajo en general, tanto la protección de la salud física y mental de los trabajadores, como la existencia de espacios físicos adecuados, los beneficios laborales y todo lo que tenga que ver con el desarrollo cotidiano del trabajo.

Relación laboral precaria. Finalmente, las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el empleador y los trabajadores como actores de una empresa o unidad productiva. Aquí es donde más claramente se manifiesta la desigual relación de poder entre el representante del capital sobre quienes venden su fuerza de trabajo y que es la base que permite reproducir la lógica de la precarización como degradación de la relación salarial típica o como nueva relación laboral desintegradora. En este ámbito se considera la posibilidad de ejercer derechos colectivos, es decir, según la OIT, la libertad de organizarse colectivamente en un sindicato, ser parte de una negociación colectiva reglada y vinculante, y el derecho a la huelga legal con las garantías necesarias para que esta sea efectiva y no signifique represalias o despidos para quienes la ejercen. El ejercicio de estos derechos tiene como objeto que los trabajadores tengan la posibilidad de participar en los distintos aspectos de la organización del proceso de trabajo, así como de los aspectos financieros, legales e institucionales de la empresa.

A partir de las conceptualizaciones expuestas en la tabla 1 y una vez planteados los componentes de la precariedad laboral y los ámbitos de la relación de trabajo donde estos se expresan, queda delimitar las dimensiones que en esta investigación se tomarán en cuenta para intentar dar forma a una conceptualización lo más acabada y compleja posible sobre el trabajo precario para, en el siguiente capítulo, revisar y analizar las formas en que estas han sido y pueden ser medidas con especial énfasis en el caso de Chile.

4. Dimensiones del trabajo precario

Se proponen ocho grandes dimensiones a partir de las conceptualizaciones de los autores, las que se enmarcan cada una en un ámbito de la relación de trabajo. Sin embargo, esta clasificación responde a un ejercicio analítico, ya que no siempre cada dimensión se corresponde únicamente con uno de los ámbitos. Por ejemplo, la dificultad o incapacidad de ejercer derechos laborales en su espacio laboral responde al ámbito de las condiciones de trabajo, pero también en parte a unas relaciones laborales desequilibradas en desmedro de los trabajadores o el trabajador. Estas dimensiones, a su vez, buscan dar cuenta de la forma más compleja posible del fenómeno del trabajo precario como expresión de la precariedad laboral, pero eso no implica que puedan reagruparse y seleccionarse algunas de manera jerárquica al momento de enfrentarse un investigador a la tarea de medir en la realidad estas dimensiones y categorías. Se pretende que

este set de dimensiones funcione como modelo ideal de conceptualización del trabajo precario para ser ajustado a las condiciones específicas de cada caso en que se requiera de su uso.

4.1. Inestabilidad del empleo

Parece evidente que quienes no cuentan con una situación laboral estable no cuentan tampoco con los medios para insertarse de manera adecuada y segura en la vida social o proyectarse a futuro en el ámbito familiar, personal y profesional. Muchas veces la falta de seguridad del empleo trae consecuencias a nivel de la salud mental y pone al trabajador o trabajadora en una situación de vulnerabilidad frente a su empleador, repercutiendo en otros ámbitos de la relación laboral, presionando hacia abajo las condiciones laborales debido a la amenaza patente o latente de perder su trabajo. Si bien las formas más claras de inestabilidad del empleo responden a los llamados “empleos atípicos”, tampoco están a salvo quienes cuentan con contratos indefinidos, quienes están igualmente, aunque en distinto grado, sometidos al vaivén de las decisiones económicas de las compañías o los cambios de administración pública. Esta dimensión se enmarca en lo que son las condiciones de empleo e implica al menos tres indicadores. Por una parte, el tipo de contrato, que puede variar desde un empleo de planta hasta situaciones de trabajos sin contrato, siendo éstos últimos los que implican mayor precariedad. Por otra parte, la duración del contrato, si es indefinido, a plazo fijo o por un servicio particular. En este caso, mientras mayor la duración formal del empleo menor precariedad significa para el trabajador. Finalmente, el grado de protección del empleo, es decir, la facilidad que tiene el empleador para acabar con la relación de trabajo independiente de su carácter, donde la mayor precariedad se expresa en aquellos empleos menos protegidos.

4.2. Insuficiencia e incertidumbre del salario

Otro aspecto clave que tiene repercusiones en todos los espacios de la vida personal y social de las personas es el salario o el nivel de ingresos que perciben. El ingreso debe ser suficiente para, al menos, cubrir los gastos que le permitan al trabajador mantener un nivel de bienestar adecuado e integrarse a la sociedad de acuerdo con sus necesidades. Por otro lado, la flexibilidad del salario también conlleva incertidumbre para los trabajadores que están sujetos a una alta variabilidad de sus ingresos mes a mes de acuerdo con el cumplimiento de metas de producción o de ventas. En ese caso, si una mayor proporción del salario es variable quiere decir que existe una mayor incertidumbre sobre el monto con que se cuenta para reproducir su vida y satisfacer sus necesidades. El salario también es parte del ámbito de las condiciones de empleo, ya que es uno de los elementos del contrato de trabajo que sustenta la relación laboral. Los indicadores que permitirían dar cuenta del grado de insuficiencia e incertidumbre del salario son, al menos dos. Por un lado, la suficiencia del monto total del ingreso percibido por el trabajador para cubrir sus necesidades básicas, gastos imprevistos, y mantener cierto nivel de bienestar, esto considerando

el monto total del salario, así como otros ingresos o beneficios con los que cuente el trabajador. Quienes perciban ingresos por debajo de esos umbrales se encuentran afectados a mayores grados de precariedad. Por otro lado, respecto a la incertidumbre, el indicador es la certeza que tiene el trabajador de que contará con el nivel de salario suficiente o habitual cada semana o mes. Una mayor incertidumbre generada por la variabilidad del salario conlleva una mayor precariedad. En este aspecto debe tenerse presente que la flexibilidad salarial no siempre implica esta variabilidad, ya que en ocasiones los bonos por producción o ventas se mantienen estables en el tiempo, por lo que una medición de esta incertidumbre debiese enfocarse en cuánto varía el salario más que si el arreglo contractual señala un porcentaje del salario como flexible.

4.3. Desprotección o inseguridad social

Un aspecto fundamental de la precariedad laboral es la inseguridad social provocada por la pérdida de derechos y beneficios hacia los trabajadores por parte del estado y las empresas. La inexistencia o la poca cobertura de los beneficios asociados a la seguridad social llevan al trabajador a una situación de desprotección, donde sólo puede valerse de su empleo y si lo pierde queda completamente a su suerte. Además, actúa como mecanismo de disciplinamiento ya que, ante la falta de seguro de salud, los trabajadores se ven obligados a postergar su bienestar físico y mental para no dejar de producir. Corresponde a las condiciones de empleo, aunque no depende únicamente del empleador proveer de estos beneficios, la posibilidad de acceder a ellos está muchas veces mediada por la existencia de contratos de trabajo regulados y el aporte de las empresas a la previsión. Los indicadores que más frecuentemente se utilizan, aunque varían en cada caso nacional, son el seguro de desempleo o cesantía, el seguro de salud y la previsión social. Sin embargo, no basta con considerar menos precaria la situación de un trabajador que está afiliado a una AFP para el caso de Chile, o que puede acceder al seguro de cesantía. Para identificar con mayor precisión el grado de precariedad se debe considerar si ese seguro de cesantía otorga la seguridad necesaria para quienes están desempleados, así como la cobertura real del seguro de salud y la garantía del sistema de previsión social en que se inserta. Estos aspectos se pueden visualizar a nivel de países o de sectores de trabajadores, lo que conlleva una mayor dificultad a la hora de realizar mediciones debido a que idealmente se debe buscar la manera de combinar la situación particular del trabajador con el contexto institucional en el que se desenvuelve.

4.4. Ejercicio de derechos laborales

Esta dimensión fusiona las dos propuestas por Amable (2006; Vives, 2010), que refieren a los derechos que tienen los y las trabajadoras dentro de la relación de trabajo como el derecho al descanso en la jornada de trabajo, vacaciones y días feriados, periodos de pre y post natal para madres y padres según cada legislación, entre otros. Pero no basta con tener esos derechos y

beneficios consagrados en la legislación y en el contrato de trabajo, sino que además se debe tener la posibilidad de ejercerlos, lo cual puede estar restringido por la relación desigual de poder frente al empleador, quien puede evitar que éstos sean efectivos utilizando mecanismos de disciplinamiento a partir de la inseguridad del contrato, como ya se mencionó, aprovechándose de la vulnerabilidad del trabajador o trabajadora. Otro aspecto de esta dimensión tiene que ver con el trato que reciben los trabajadores y trabajadoras por parte de sus colegas o superiores. En un trabajo menos precario los trabajadores deberían gozar de relaciones de respeto en sus espacios de trabajo, y cuando eso no ocurre se debe en general a la vulnerabilidad que presenta quien recibe un trato vejatorio frente a quien lo realiza.

Esta dimensión corresponde al ámbito de las condiciones de trabajo, aunque está influida por la forma que adoptan las relaciones laborales y por el tipo de contrato de trabajo, ya que quienes están en empleos temporales están más propensos a estar presionados para no hacer uso de sus derechos, o a aceptar situaciones de maltrato o injusticia dentro de las relaciones del espacio de trabajo, mientras que en otros trabajos puede ser la propia relación de trabajo la que se esté ocultando y ni siquiera los trabajadores puedan tener acceso a que se les asignen estos derechos. Para esta dimensión los indicadores corresponden al grado en que el trabajador considera que puede ejercer cada uno de esos derechos laborales relacionados con sus condiciones de trabajo y la consideración del respeto y justicia en el trato en su trabajo.

4.5. Control sobre el proceso de trabajo

Esta es una dimensión transversal, que se encuentra desde la primera conceptualización de Rodgers (1989) en prácticamente todas las definiciones de trabajo precario utilizadas posteriormente. Si los trabajadores no tienen control sobre cómo se desarrolla el proceso de trabajo están sujetos a mayor presión y explotación, lo cual repercute en su salud física y mental. La posibilidad de controlar o negociar el cómo se desarrolla la labor tiene que ver también con la dimensión realizadora del trabajo que se mencionó al inicio de esta investigación. Mientras menos poder de decisión tengan los trabajadores sobre lo que hacen, más alienados se encuentran de su labor, les es menos propia. Esta dimensión también es parte del ámbito de las condiciones de trabajo, ya que no es algo estipulado en un contrato y, si bien puede ser arreglado colectivamente a nivel de las relaciones laborales, su ejecución depende más bien del proceso cotidiano del trabajo. Los indicadores que dan cuenta de esto son la capacidad de decisión sobre cómo organizar el trabajo, es decir, sobre la jornada y los días de trabajo, y sobre el ritmo o la carga de trabajo, principalmente. La mayor precariedad se presenta en aquellas situaciones de trabajo donde los trabajadores tienen menores posibilidades de decidir sobre cómo organizar el trabajo.

4.6. Capacitación o entrenamiento

Un aspecto menos transversal en las definiciones de trabajo precario es el de la capacitación. Al volver sobre los factores de la precariedad laboral que se imprimen en la relación de trabajo, la incertidumbre y vulnerabilidad tienen que ver con una desprotección legal y de facto de los trabajadores. Esta situación también está mediada por la desigualdad de calificaciones y capacidades entre ellos. El ideal del empleo típico en el marco de la antigua relación salarial implicaba que la empresa se hacía cargo de la formación del trabajador, pero, sobre todo, le daba posibilidades de ascender de puesto o “hacer carrera” dentro de la compañía o el rubro. Este es un aspecto de inseguridad que resalta Standing (1999) y que rescata un grupo de investigadoras e investigadores que se han dedicado a la medición de la precariedad laboral en Europa (Puig-Barrachina et al., 2014). También Kalleberg (2014) resalta la importancia de que un trabajo menos precario debe ofrecer perspectivas de proyección a quienes lo ocupan, combatiendo la inseguridad y su situación de vulnerabilidad. Esta dimensión corresponde también a las condiciones de trabajo y se puede dar cuenta de ella con dos indicadores, que son la posibilidad de acceder a capacitación o entrenamiento con cargo a la empresa o el empleador y la posibilidad de ascender o acceder a otros cargos dentro de la empresa o institución, considerándose que mayores posibilidades de capacitarse y de ascender implican menor precariedad al reducir la vulnerabilidad y la inseguridad.

4.7. Reconocimiento y valoración

Esta es quizás la más controvertida y más difícil de establecer de las dimensiones, ya que responde exclusivamente a criterios subjetivos, a diferencia del resto para los cuales podrían encontrarse indicadores objetivos para dar cuenta de ellos (a pesar de que sean obtenidos de los propios trabajadores). La realización de los trabajadores también es un aspecto importante de su vida laboral y el reconocimiento de su función impacta en su propia percepción de seguridad en su empleo. Esto es relevado por autores como Paugam (Barbier, 2004; 2000) quien plantea que la precariedad debe ser analizada también en cuanto al reconocimiento y el estatus que otorga el trabajo a quien lo realiza, tanto a nivel de la sociedad o la comunidad donde se inserta, así como dentro del mismo espacio laboral, ya sea en la empresa o unidad específica. El indicador que puede dar cuenta de esto es el reconocimiento o la valoración de la función del trabajador por parte de sus pares o superiores que percibe el trabajador, y el estatus social que adquiere por su trabajo.

4.8. Representación colectiva

Finalmente, la dimensión de la representación colectiva se corresponde directamente con el ámbito de las relaciones laborales, el cual sobrepasa el espacio de la empresa o la unidad, pero que tiene ahí por lo general su mayor impacto. Un aspecto crucial en la degradación de la antigua

relación salarial y en la composición de la precariedad actual es la pérdida de peso de los sindicatos y los trabajadores como actores sociales relevantes para la política y el gobierno, lo cual ha ocurrido de manera diferenciada según cada realidad nacional y regional. El ejercicio de derechos colectivos está consagrado por la Organización Internacional del Trabajo y la mayoría de los países se encuentran suscritos a estos acuerdos internacionales, a pesar de que en la práctica no siempre se cumpla con sus mandatos. El equilibrio en la relación laboral es fundamental para condicionar todo el resto de las dimensiones de la precariedad laboral. Una organización colectiva fuerte y representativa, capaz de negociar permanentemente con el empleador puede derivar en mejoras en las condiciones de trabajo, el control sobre el proceso colectivo de trabajo, y en mejoras salariales y contractuales para todo el conjunto de trabajadoras y trabajadores. Por el contrario, la inexistencia de mecanismos de diálogo, negociación o presión por parte de los empleados dejan al capital toda la atribución de dar forma a la relación de trabajo y tiene consecuencias más negativas para aquellos grupos y trabajadoras más vulnerables. Los indicadores que pueden dar cuenta de la existencia o la efectividad de la representación colectiva son la posibilidad de afiliarse a un sindicato o formar uno en caso de que no existiera, la posibilidad de negociar colectivamente de manera vinculante y bajo los marcos legales, la existencia del derecho a huelga efectiva y que haya espacios de toma de acuerdos permanentes más allá de la negociación colectiva reglada, como pueden ser los comités paritarios u otras formas de toma de decisiones sobre la institución o sobre aspectos del trabajo, exceptuando lo relacionado a la distribución de la carga y de la planificación que son aspectos de la dimensión de control sobre el proceso de trabajo.

En definitiva, a raíz de este ejercicio teórico y analítico se puede establecer una definición de trabajo precario acorde a lo expuesto. En ese sentido, el trabajo precario, como expresión de la precariedad laboral, refiere a la penetración de la precariedad en distintos grados en múltiples dimensiones de la situación de trabajo. La precariedad en el trabajo es un fenómeno en que los trabajadores que ocupan ciertas plazas en determinado momento lo hacen de forma insegura, en tanto se encuentran desprotegidos como trabajadores a nivel de garantías sociales. Junto con esto, se insertan en el trabajo de forma inestable, ya que los empleadores cuentan con amplias facultades para crear y destruir las plazas de trabajo, lo que se acentúa con la desregulación de los mercados de trabajo y su dependencia de los ciclos de la economía mundial. En ese mismo sentido, la precariedad laboral conlleva una incertidumbre respecto de la prolongación de su vínculo laboral y la posibilidad de alcanzar un nivel de bienestar suficiente a partir de la retribución que reciben por su trabajo. Además, en estas situaciones de trabajo la relación entre trabajadores y empleadores es marcadamente desigual en favor de estos últimos, donde quienes ocupan los puestos de trabajo cuentan con pocas herramientas y espacios para participar en la

decisión sobre los aspectos del trabajo relacionados con la organización, planificación o las remuneraciones.

La precariedad laboral está presente tanto en los aspectos contractuales e institucionales del trabajo, como en el desarrollo de la actividad de trabajo misma. Concretamente, una situación laboral precaria se expresa en la inestabilidad de la relación de trabajo a partir de la forma que adopta el contrato; en la insuficiencia e incertidumbre de los ingresos del trabajador para reproducir su vida; en la falta de seguridad social a nivel institucional; en la carencia de derechos laborales o la imposibilidad de ejercerlos debidamente; en un trato indigno para el trabajador en su ambiente laboral; en la incapacidad de decidir sobre la organización del trabajo por parte de quienes lo realizan; en la inexistencia de perspectivas de desarrollo y capacitación para quienes ocupan los puestos de trabajo; en la ausencia de reconocimiento de la importancia de la función realizada por el trabajador; y en la imposibilidad de dialogar o presionar por acuerdos en torno a las condiciones en que se realiza el trabajo. Cualquier situación laboral donde se presente alguna de estas expresiones de la precariedad se considera un trabajo precario, mientras que la combinación de estas y la intensidad con que se presenten da como resultado el grado de precariedad laboral de aquel trabajo.

A continuación, a modo de cierre, se presenta en la tabla 2 un resumen de lo aquí expuesto sobre los distintos componentes, ámbitos de manifestación, dimensiones e indicadores de la precariedad laboral y el trabajo precario.

Tabla 2. Componentes, ámbitos, dimensiones e indicadores de la precariedad laboral y el trabajo precario

Componentes	Ámbitos	Dimensiones	Indicadores
Inseguridad	Condiciones de empleo	Inestabilidad del empleo	Tipo de contrato
Inestabilidad			Duración del contrato
Vulnerabilidad			Protección del contrato
Incertidumbre		Insuficiencia e incertidumbre del salario	Cobertura de necesidades básicas
			Cobertura de otros gastos
			Variabilidad del salario
		Desprotección social	Seguro de desempleo
			Seguro de salud
			Previsión social
	Ejercicio de derechos laborales	Posibilidad de ejercer derechos	
		Relaciones de respeto en el trabajo	
	Condiciones de trabajo	Control sobre el proceso de trabajo	Decisión sobre jornadas y días de trabajo
			Decisión sobre ritmo/carga de trabajo
		Capacitación	Posibilidad de capacitación pagada
		Posibilidad de acceso a otros cargos	
	Reconocimiento	Valoración de función	
		Estatus social del trabajo	
Relaciones laborales	Representación colectiva	Posibilidad de sindicalizarse	
		Acceso a negociación colectiva reglada	
		Derechos a huelga efectiva	
		Diálogo con empleador por condiciones laborales	

Fuente: Elaboración propia

Capítulo III. La medición del trabajo precario

Resumen. Se presenta una reflexión sobre el tipo de mediciones que se desea llevar a cabo en base a lo expuesto en el capítulo anterior. Posteriormente, se revisan los principales indicadores y escalas para medir la precariedad laboral presentes en la literatura y se recoge lo trabajado en torno al modelo de la Employment Precariousness Scale (EPRES). Se revisan sus resultados y se adecúa el modelo teórico de la investigación a las variables presentes en la ENETS para concretar una propuesta de medición propia llamada provisoriamente Escala de Trabajo Precario. Se realizan análisis estadísticos descriptivos y factoriales, exploratorio y confirmatorio para establecer la aceptabilidad, confiabilidad y validez del modelo de medición propuesto. Los resultados son posteriormente analizados. En el último apartado se discuten los hallazgos, se explicitan las limitaciones del estudio y se dibujan líneas para futuras investigaciones.

1. Índices y escalas de precariedad laboral

En la literatura sobre el tema se encuentran al menos dos tipos de mediciones sobre la precariedad laboral. Por una parte, aquellos estudios que parten desde un enfoque desde la perspectiva de los mercados laborales y, de otra parte, investigaciones que se aproximan al fenómeno desde las situaciones de trabajo. Las investigaciones que buscan estudiar el trabajo precario desde la primera perspectiva buscan medir el fenómeno utilizando datos nacionales que buscan establecer el nivel, grado o extensión del fenómeno a nivel de cada sector, país o región (Cooke & Jiang, 2017; García-Pérez, Prieto-Alaiz, & Simón, 2017; Kalleberg, 2011; Narbona et al., 2011; Vosko, 2009). Este tipo de mediciones por lo general están asociadas a la economía y buscan caracterizar principalmente los mercados de trabajo para hacer comparaciones a nivel de países. Para realizar estos análisis se utilizan variables relacionadas con los tipos de empleo, distinguiendo entre precarios -aquellos a tiempo parcial o jornada irregular- y no precarios -permanentes y a jornada completa, dando cuenta del nivel de penetración de los llamados “empleos atípicos” en las economías. La principal ventaja de estos indicadores macro de precariedad es que usualmente se basan en pocas variables que se replican en varios países, lo que permite tener indicadores fácilmente comparables y realizar análisis en base a estas comparaciones. Estos índices son buenos indicadores de los grados de precariedad del empleo en que se encuentran sectores económicos o unidades nacionales completas, pero se mantiene a un nivel aún general, que no permite apreciar la multiplicidad de situaciones de precariedad que existen en los distintos trabajos y que no son distinguibles a través del tipo de contrato o de jornada en que se basa la relación de trabajo.

Los estudios con enfoque en la situación de trabajo utilizan variables que han sido medidas a nivel de puestos de trabajo o de trabajadores, permitiendo analizar el grado y la extensión del fenómeno a nivel individual, pero también a nivel de unidades nacionales, regionales, sectoriales o empresariales al agregar los datos individuales (Fullerton & Wallace, 2007; Longo, 2012; Louie et al., 2006; Puig-Barrachina et al., 2014; Vives et al., 2017, 2011). Este tipo de mediciones están más asociadas a la sociología, ya que se centran en una comprensión más exhaustiva del fenómeno y sus múltiples manifestaciones, así como sus consecuencias y causas. La desventaja de estas mediciones, en relación con las que se ubican a nivel de mercados de trabajo, es que son más específicas y, por tanto, menos comparables, ya que utilizan una mayor variedad y cantidad de variables para medir el fenómeno y construir índices, lo que vuelve menos probable encontrar esas mismas variables para analizar otros casos nacionales, perdiendo así poder de generalización de los hallazgos. Las ventajas, por otro lado, radican en la mayor precisión y profundidad de la información construida. Un índice o un conjunto de indicadores de la precariedad laboral elaborados a partir de un grupo de variables que den cuenta de la situación contractual, del ejercicio de derechos, de la relación laboral, la seguridad social, y de la serie de dimensiones que

competen al fenómeno en su versión más acabada, y no únicamente del tipo de contrato y de jornada, ciertamente permitirán tener una mayor comprensión de cómo se comporta y cuáles son los alcances de la precariedad laboral. Otra ventaja es la mayor adecuación de este tipo de mediciones a cada realidad nacional. Siendo la inseguridad y la vulnerabilidad dos de los componentes de la precariedad, las leyes e instituciones en torno al trabajo y la seguridad social que rigen en cada país significan una gran diferencia para las y los trabajadores para identificar el grado de precariedad en que viven, y las mediciones a nivel micro permiten identificar más adecuadamente el efecto de estas variables (Kalleberg & Vallas, 2017).

Debido a que la motivación tras esta investigación apunta a conocer de la manera más acabada el fenómeno de la precariedad laboral mediante la medición más completa posible del trabajo precario, en adelante se revisarán únicamente aquellas escalas e índices que busquen medir el fenómeno a nivel de situaciones de trabajo debido a la mayor profundidad y especificidad que estas mediciones permiten. Esto no quiere decir que los indicadores de mercados de trabajo no tengan utilidad o deban ser desechados. Ciertamente aportan información relevante para saber cómo se comporta el fenómeno a modo general, pero es insuficiente para dar con una comprensión más acabada.

Los criterios que guiarán el análisis de los índices y escalas existentes sobre precariedad laboral son dos. Primero, un criterio teórico que apunta al sustento conceptual que tiene la escala propuesta. En ese sentido, no se descartan de antemano aquellos índices que parten desde una concepción dual del empleo precario mientras ofrezcan herramientas útiles para tratar el fenómeno de manera fluida y no dicotomizada. Un segundo criterio es el estadístico o metodológico, es decir, el grado de robustez y de capacidad explicativa del índice o los indicadores generados, así como la justificación de las decisiones metodológicas y su utilidad para reproducir su método de elaboración.

Una discusión previa a la revisión de los distintos índices y escalas formulados para aprehender la precariedad laboral es la del carácter de las relaciones entre mediciones y constructos. Las mediciones se entienden como una puntuación observada obtenida a través de distintos instrumentos de medición, un registro cuantitativo que se utiliza como un análogo empírico de un constructo, mientras que un constructo es un término para describir un fenómeno que existe en la realidad, el cual puede ser observable o no observable. Dado que los constructos buscan describir fenómenos, la relación entre mediciones y constructos hace referencia en último término a la relación de la medición con el fenómeno que ha sido nombrado como el constructo (Edwards & Bagozzi, 2000).

En base al carácter de las relaciones entre mediciones y constructos se presentan dos grandes tipos de mediciones, al menos en ciencias sociales. Por un lado, las mediciones reflexivas, en las cuales

los constructos son vistos como las causas de las mediciones, o sea, que los cambios en el fenómeno de estudio que supuestamente está siendo interpretado por el constructo conllevarían cambios también en las mediciones. Por otro lado, las formativas, en las que la relación es inversa respecto a las reflexivas, donde son las mediciones las que causan o determinan al constructo (Bollen & Lennox, 1991).

En el caso de la precariedad laboral, en base a lo discutido en el capítulo anterior donde se presentó la conceptualización del fenómeno y se elaboraron constructos que representan las dimensiones en que se manifiesta, se considera inicialmente que las mediciones que se lleven a cabo son de un carácter reflexivo, es decir, que estas dan cuenta de las manifestaciones del fenómeno, por lo que están determinadas por su variación, y las puntuaciones o datos estadísticos que se obtengan representan formas en que las dimensiones de la precariedad laboral están presentes en una población.

1.1. Los índices y escalas de precariedad laboral en la literatura sobre trabajo

Una vez establecido este criterio para analizar los diferentes índices, se presenta en la tabla 3 un resumen con los principales índices y escalas encontradas a partir de una exhaustiva revisión de literatura en torno a la medición de la precariedad laboral tanto en artículos y publicaciones en inglés como en castellano. Si bien es probable que existan otras mediciones que cumplan los criterios aquí establecidos, los casos recopilados son los que han tenido mayor impacto basándose en su reproducción en textos académicos. En la tabla 3 se presentan el autor o los autores del índice, el año en que se publicó, el nombre que le dieron a su propuesta o el fenómeno que analiza en caso de que no la hayan nombrado, la descripción de cómo se construye, y las variables que componen el concepto de precariedad laboral que los sustenta, o las que se utilizaron en la propuesta para dar cuenta de su utilidad en el caso de que no se contara con las variables necesarias para realizar un análisis más amplio. A continuación de la tabla se analizan las ventajas y desventajas que presentan los distintos índices y mediciones para llegar a una conclusión que permita identificar el tipo de escala más idónea según la concepción de la precariedad y las orientaciones de esta investigación.

Tabla 3. *Indices de precariedad laboral*

Referencia	Nombre o constructo	Descripción	Indicadores
Amable, M., et.al. (2006). Psychosocial dimensions of precarious employment: Developing an epidemiological measure of work precariousness.	Employment Precariousness Scale	Es una escala de precariedad laboral elaborada a partir de una construcción teórica de Amable dirigida a trabajadores con trabajo pagado y asalariado. Está pensada para medir la precariedad a nivel multidimensional con fines epidemiológicos. Se estructura en torno a seis subescalas correspondientes a las dimensiones identificadas en la teoría para el fenómeno. Cada subescala tiene una puntuación en una escala de 0 a 4, donde 0 es nada de precario y 4 lo más precario. El puntaje total es la media aritmética entre los puntajes en cada subescala, asignándole el mismo peso a cada una sin importar la cantidad de ítems que la componen.	(1) temporalidad, (2) desempoderamiento, (3) vulnerabilidad, (4) ingresos, (5) derechos, (6) ejercicio de derechos
Vives, A. et.al. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers.	(EPRES)		

<p>Mora, M. (2012). La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de medición.</p>	<p>Índice sumatorio simple de precariedad laboral</p>	<p>Un índice sintético de precariedad laboral a partir de una sumatoria de indicadores anclados en un enfoque teórico con una perspectiva de derechos que le asigna un mismo peso a todos los indicadores. Se suman los valores de los indicadores entre 0 y 1 y luego se dividen por el número de indicadores dando como resultado un valor entre 0 y 1, donde 0 es que no tiene privación de derechos (lo menos precario) y 1 que está privado de derechos en todas las dimensiones (lo más precario).</p>	<p>(1) Inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, (2) degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo, (3) incertidumbre e insuficiencia de los ingresos salariales, (4) reducción de la protección social para el trabajador</p>
<p>Olsthoorn, M. (2014). Measuring Precarious Employment: A Proposal for Two Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested with Dutch Labor Market-Data.</p>	<p>Precarious employment integrated indicator</p>	<p>Es un índice que se mide a nivel individual y del empleo, compuesto de dos indicadores de precariedad: (1) inseguridad del ingreso e (2) inseguridad del empleo. Cada indicador se compone de dimensiones teóricas. Es un indicador dicotómico con valores 0 o 1 para cada dimensión e indicador, donde 1 es precariedad y 0 es no precariedad. Se establecen umbrales en cada dimensión para asignarle valor a los individuos, luego se multiplican los valores de cada dimensión para calcular el valor del indicador que sólo puede ser precario (1) si es que todas las dimensiones tienen valores precarios. Cada investigador puede establecer el umbral para cada dimensión según sus propios criterios.</p>	<p>Indicador 1: (1) salario, (2) ingresos suplementarios, (3) beneficios de cesantía; Indicador 2: (4) contrato no permanente, (5) expectativa de duración del desempleo luego del despido (calificación individual)</p>

<p>Pyöriä, P., & Ojala, S. (2016). Precarious work and intrinsic job quality: Evidence from Finland, 1984–2013</p>	<p>Precarious work</p>	<p>Índice de precariedad laboral desde la perspectiva del precariado, medido a nivel individual, en el cual se establecen 5 dimensiones que se dicotomizan para identificar la precariedad o no precariedad en cada una. Luego esas dimensiones se agregan y se consideran parte del precariado a aquellos trabajadores que presentan valores precarios en 3 o más de las 5 variables.</p>	<p>(1) Relaciones de trabajo atípicas, (2) riesgos en el mercado laboral, (3) miedo sobre los riesgos del mercado laboral, (4) bajas expectativas de empleabilidad, (5) bajos salarios o ingresos</p>
<p>García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M., & Simón, H. (2017). A New Multidimensional Approach to Measuring Precarious Employment</p>	<p>Adjusted multidimensional precariousness rate</p>	<p>Es una escala adaptada desde una medición de pobreza multidimensional. Busca medir la penetración y la profundidad de la precariedad laboral en los empleos asalariados diferenciando entre empleos precarios y no precarios según criterios ajustables por quien utilice la metodología. Emplean dos medidas límite para establecer (1) la precariedad o no precariedad de cada empleo en cada dimensión estudiada, y (2) la precariedad o no precariedad global de los empleos según la cantidad de dimensiones consideradas precarias, pudiendo asignarle un peso diferenciado a cada dimensión según criterios de quien investiga.</p>	<p>(1) Contrato a tiempo parcial, (2) contrato temporal, (3) bajo salario</p>

Fuente: Elaboración propia

El “Precarious employment integrated indicator” propuesto por Olsthoorn (2014) presenta la ventaja, respecto del resto, de que permite identificar rápidamente a la población que está sujeta al mayor grado de precariedad, es decir, aquellos más vulnerables frente al régimen de precariedad laboral. Debido a la fórmula de construcción de su índice, por medio de la multiplicación de sus indicadores, la población se agrupa en dos segmentos: quienes son considerados trabajadores precarios en todos los ámbitos estudiados, y quienes en al menos uno de ellos no son considerados precarios. Esto es útil para estudios en que se requiera conocer a la población más afectada por la precariedad laboral, o conocer el alcance de cierta manifestación de la precariedad laboral en una población al seleccionar indicadores más específicos. Sin embargo, presenta una gran desventaja desde la perspectiva de esta investigación al no poder identificar el grado de precariedad del resto de la población, dicotomizando de manera radical a los trabajadores.

En una línea similar se ubica el indicador propuesto por Pyöriä y Ojala (2016), quienes se basan en una perspectiva teórica particular ligada al concepto de precariado como clase que se conforma a partir de las condiciones de precariedad que se han impuesto a los trabajadores (Standing, 2014). A diferencia del trabajo de Olsthoorn, permite identificar al menos 5 niveles y, por tanto, establecer alguna gradualidad dentro de la expresión de la precariedad laboral. A pesar de esto, el indicador final dicotomiza a la población entre quienes serían parte del precariado por la cantidad de dimensiones consideradas precarias para cada individuo. Esta fórmula es pertinente para el estudio que los autores llevan a cabo basados en el concepto de precariado, pero resulta demasiado específica para los fines de esta investigación por la restricción de dimensiones (cinco) y la falta de una fórmula que permita establecer efectivamente grados de profundidad de la precariedad más allá de conocer la precariedad establecida en cada dimensión.

El “Adjusted multidimensional precarious rate” (García-Pérez et al., 2017) es un modelo de construcción de índice especialmente interesante, ya que le otorga un alto poder de decisión al investigador a la hora de definir los criterios para establecer la precariedad de los empleos. Esta flexibilidad se expresa en que queda a criterio del investigador el umbral para señalar cuando el valor de un caso en una dimensión va a considerarse precario, el peso que se le otorga a cada dimensión al momento de construir el índice general, y también la cantidad de dimensiones precarias para identificar a un empleo como precario. Sin embargo, este indicador tiene desventajas relacionadas, en primer lugar, con que está pensado para hacer análisis generales de la amplitud y profundidad de la precariedad laboral en una población determinada, reduciendo a apenas tres dimensiones los factores involucrados en el modelo original. Por otro lado, requiere necesariamente de identificar cuando un indicador o dimensión se considera precario, perdiendo la perspectiva de gradualidad que se ha defendido en esta investigación.

El índice sumatorio simple propuesto por Mora (2012) es un índice continuo y estandarizado, ya que los valores pueden variar entre 0 y 1, posibilitando que se identifiquen grados de precariedad.

Además, es simple, en tanto la fórmula que se utiliza para agregar las dimensiones las suma a todas por igual y luego se dividen por el total de dimensiones o indicadores introducidos, sin necesidad de ponderarlas o de realizar cálculos anexos. El principal problema que encuentra este índice es que utiliza indicadores que dicotomizan a la población entre empleos precarios y no precarios. Si bien el índice general permite una lectura más profunda que sólo establecer trabajadores precarios y no precarios, en la simplificación obligatoria de los indicadores se pierde la complejidad del fenómeno agrupando situaciones disímiles dentro de un mismo nombre.

Finalmente, la “Employment Precariousness Scale” (EPRES) propuesta por Amable (2006) y trabajada por un grupo de investigadoras e investigadores enmarcados en un programa de estudio sobre las relaciones entre la precariedad laboral y los problemas de salud (Puig-Barrachina et al., 2014; Vives et al., 2010, 2015), es la escala que ofrece las mayores ventajas en relación con el resto de las propuestas aquí analizadas. Por un lado, se sustenta en una base teórica desarrollada de manera clara y que comparte muchos elementos con la que este estudio ha trabajado en el capítulo anterior. Por otra parte, esa mayor densidad teórica permite una innovación en comparación con las otras mediciones revisadas que es la introducción de subescalas para cada dimensión de la precariedad laboral. Estas subescalas permiten realizar análisis más específicos sobre cómo se expresa la precariedad más preponderantemente en ciertos elementos de los trabajos precarios que en otros dependiendo del grupo de la población que se quiera analizar. Así, esta escala tiene las ventajas de ser fluida, estar estandarizada, en este caso con valores entre 0 y 4, y acorde con un modelo teórico complejo. La desventaja de este modelo radica en que está pensado a partir de un cuestionario específico y en caso de que alguien quisiera replicarlo se necesitan variables que no se hallan en la mayoría de las encuestas.

De este análisis se puede desprender que, de todos los índices revisados, la escala propuesta por Amable y los investigadores que han participado en este programa de investigación es la que de mejor manera cumple los criterios para ser sindicada como una escala óptimo para medir la precariedad laboral en toda su complejidad. El siguiente paso consiste en analizar la construcción y los resultados de la Employment Precariousness Scale de manera más acabada con el fin de reconocer sus fortalezas y deficiencias a nivel metodológico como la consistencia de su marco teórico con el que aquí se propone. A partir de ese análisis se pueden incorporar ajustes y modificaciones que desemboquen en una propuesta de escala coherente con el armazón teórico de esta investigación teniendo a la EPRES como base.

1.2. La Employment Precariousness Scale (EPRES)

La EPRES es parte de un programa de investigación iniciado por Amable (2006) a través de su tesis doctoral. Se diseñó para realizar estudios más precisos de las relaciones entre precariedad laboral y problemas de salud de los trabajadores desde la epidemiología, buscando identificar los

factores determinantes del trabajo en la salud de las personas. En su desarrollo inicial se contemplaron tres fases que permitieron elaborar un cuestionario asociado a una escala de precariedad laboral. En primer lugar, se realizaron entrevistas en profundidad con expertos en sociología, economía laboral, salud pública, salud ocupacional y medicina, así como también a sindicalistas, con el fin de clarificar la definición de empleo precario y detectar sus consecuencias para la salud. En una segunda fase, se llevó a cabo una revisión bibliográfica que permitió identificar cuatro grandes dimensiones conceptuales, basándose principalmente en los aportes de Rodgers (1989) y Cano (2004). Una tercera etapa consistió en realizar grupos focales con distintos grupos de trabajadores para identificar las principales características y dimensiones del trabajo precario y sus consecuencias adversas en la salud.

De este proceso surgió un cuestionario compuesto por 36 ítems, cuya base teórica se componía de cuatro dimensiones principales: temporalidad, vulnerabilidad, nivel de ingreso y protección social. De estas dimensiones, la dimensión de vulnerabilidad se componía de las subdimensiones de empoderamiento y de vulnerabilidad, mientras que la de protección social se componía de las subdimensiones de derechos de los trabajadores y de la capacidad para ejercer derechos. En total, eran seis escalas: las dos escalas correspondientes a las dimensiones de temporalidad y nivel de ingreso, y las cuatro subescalas pertenecientes las dimensiones de vulnerabilidad y protección social, con una cantidad de ítems irregular entre ellas. Las variables del cuestionario se elaboraron en formato de escala Likert de cuatro ítems que expresan frecuencia (siempre a nunca) para las escalas de vulnerabilidad y protección social, o cuatro categorías ordinales para las condiciones de contrato en la temporalidad y escala de salario. La codificación se hace de modo que los puntajes altos correspondan con mayor precariedad laboral y los puntajes más bajos con menor precariedad laboral.

Tras un primer análisis a partir de la aplicación del cuestionario a una muestra de 100 trabajadores, se redujo el total de ítems de 36 a 26, los que fueron agrupados en 6 factores mediante un análisis factorial de componentes principales con rotación varimax. Este reordenamiento de los ítems y los factores llevó a la separación de las subescalas de la dimensión de vulnerabilidad en dos dimensiones separadas (vulnerabilidad y empoderamiento). Todos los componentes puntuaron alto en el análisis de consistencia interna ($>0,7$ en alfa de Cronbach), aunque la escala global tuvo un valor insuficiente, lo cual según los autores era esperable debido a que es un concepto multidimensional (Amable et al., 2006).

En esta primera elaboración de la EPRES el análisis mostró que la construcción teórica tenía coherencia con los resultados estadísticos y que, a pesar de ciertos valores fuera de los márgenes establecidos, la escala tenía potencial para ser llevada a cabo en estudios de mayor envergadura.

Posteriormente, Alejandra Vives en su tesis doctoral retoma el trabajo en torno a la EPRES y busca medir sus propiedades psicométricas (aceptabilidad y confiabilidad) y la validez del constructo teórico, utilizando para esto los datos de la Psychosocial Work Environmental Survey (PWES) realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) entre 2004 y 2005, la cual fue creada con el propósito precisamente de estudiar el ambiente laboral, la precariedad del trabajo, y el conflicto laboral en los trabajadores de España y sus asociaciones con la calidad de vida en relación con la salud (Vives et al., 2010). La muestra final de este estudio consistió en 6948 personas. La autora comparte con la propuesta de Amable que la EPRES debe buscar un indicador único integrado con una puntuación general de precariedad laboral. Realiza una modificación a la metodología anterior estandarizando el peso de los componentes o dimensiones para que todos pesen lo mismo, independiente de la cantidad de ítems que los componen. En la versión original de la EPRES, se sumaban todos los ítems en la escala global y las dimensiones o componentes actuaban como referencia teórica, pero al momento de obtener una puntuación, cada ítem aportaba lo mismo al índice global. Con la modificación de Vives, los ítems se agregan dentro de cada dimensión y éstas tienen una puntuación de 0 a 4, donde 0 es lo menos precario y 4 lo más precario. Luego de que cada dimensión es computada por separado, se integran en la escala global de precariedad. Lo que asume esta estrategia es que cada dimensión aporta lo mismo. Esta resulta la metodología más adecuada según los autores hasta que no se tenga un estudio que oriente sobre cómo ponderar las subescalas dentro del índice global.

Las pruebas estadísticas en este estudio fueron en la misma línea de lo encontrado por Amable previamente. El valor del indicador de aceptabilidad se consideró suficiente, las correlaciones entre los ítems y la escala general estuvieron en el rango esperado. El análisis factorial dio cuenta de la consistencia de las subescalas y sus respectivos ítems, y el modelo explicó un 66,7% de la varianza acumulada. Las correlaciones entre las escalas fueron todas positivas y bajas, excepto por 3 relaciones que estuvieron por sobre ese criterio, pero se consideró esperable en términos teóricos. Esto da cuenta de que las dimensiones teóricas que se están midiendo son parte de un mismo fenómeno, pero corresponden a aspectos distintos de él. Las correlaciones entre la puntuación global y las seis subescalas fueron sustanciales, es decir, todas las dimensiones medidas se relacionan con el fenómeno general de la manera que se esperaría si es que fueran parte de este fenómeno. Al cruzar el índice como variable con otras variables sociodemográficas se encontraron las relaciones esperadas, dando cuenta de la validez del constructo nuevamente. En síntesis, esta nueva versión de la EPRES cumplió con los requisitos estadísticos de aceptabilidad, confiabilidad y validez.

Luego, en 2010, en una versión revisada de la EPRES, se introdujeron cambios a partir de las falencias encontradas en el estudio anterior, que permitieron subsanar algunos de los problemas que presentaba la escala. Esta vez también se incorporó esta versión revisada en la Psychosocial

Work Environmental Survey del 2010, aplicada a nivel nacional en España a trabajadores asalariados con contrato, con una muestra de 4750 casos.

Los principales cambios introducidos fueron sobre tres subescalas: se cambió un ítem en temporalidad para mejorar la capacidad de identificar la inestabilidad entre trabajadores permanentes y reducir el efecto de piso; se quitó un ítem y se incrementaron las categorías de respuesta en desempoderamiento; se reescribieron los ítems de vulnerabilidad para limitar la valoración subjetiva de las experiencias de indefensión y reducir el efecto de piso. Los cambios menores incluidos fueron sobre tres subescalas también: se homogeneizó el número de categorías de respuesta en los ítems de ingresos; se redujo el número de ítems en derechos para acortar el cuestionario y evitar que se sobreponga con el ejercicio de derechos; se añadió un ítem en ejercicio de derechos para distinguir entre tener un día libre por razones personales o por asuntos familiares.

Los análisis refrendaron lo hallado en los estudios previos en términos estadísticos y además se evidenciaron notables mejoras en los resultados. Aumentó el índice de confiabilidad, se mantuvieron los resultados de consistencia interna y se comprobó la validez del constructo. Esta versión revisada mantuvo sus buenas características psicométricas y a la vez mejoró su capacidad para capturar la inestabilidad del empleo entre trabajadores permanentes y para medir la vulnerabilidad. Además, se comprobó que es apropiada para utilizarse en contextos de alto desempleo como que se vivía en España en 2010.

Por último, existe una versión de la EPRES llevada a cabo en Chile a partir de la integración de este cuestionario a la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo y Salud (ENETS), realizada entre 2009 y 2010. La muestra final de esta encuesta se compone de 9.503 casos, pero en el estudio llevado a cabo por este grupo de investigadoras e investigadores (Vives et al., 2017), se redujo esa muestra a 4.248 casos, ya que sólo se consideraron a los trabajadores asalariados del sector privado con contrato y menores de 65 años. Esta versión de la EPRES, llamada EPRES-Ch, ya que ha sido adaptada de la original para ser aplicada en el país, se elaboró previo a las modificaciones del último estudio revisado, por lo que no incluye las mejoras en la capacidad de medir la vulnerabilidad ni la inestabilidad entre trabajadores permanentes.

En la ENETS se reemplazaron los ítems de la dimensión de “derechos” por unos nuevos. La EPRES-Ch tiene 22 ítems, con escalas de respuesta que consisten en escalas de 4 puntos de frecuencia en vulnerabilidad y ejercicio de derechos; escalas ordinales de 4 puntos en ingresos; escalas categóricas de 5 puntos en temporalidad y desempoderamiento; y escalas categóricas de 3 puntos en derechos. Las puntuaciones por escalas se computan en promedios y luego se transforman en una escala de 0 a 4 y se promedian en una puntuación global de EPRES, tal como la versión de la EPRES adaptada por Vives para España.

Los resultados de los análisis de esta versión arrojaron resultados similares a los encontrados en las investigaciones anteriores. Se corroboró la aceptabilidad, ya que hubo un bajo porcentaje de datos perdidos. Las medidas de consistencia interna arrojaron correlaciones moderadas entre cada ítem y su subescala correspondiente, excepto en la escala de “derechos”. Los efectos de suelo y de techo del índice general fueron bajos, pero no así en las subescalas, donde el efecto de suelo fue alto en dos de ellas (derechos y vulnerabilidad), y moderado para otra (ejercicio de derechos). El indicador de consistencia interna fue alto para cuatro de las subescalas, moderado para la de temporalidad y bajo para la de derechos, mientras que el coeficiente de la escala general fue alto (0,83). El análisis factorial exploratorio dio cuenta de que todos los ítems correspondían con su subescala teórica, mientras que el confirmatorio corroboró el buen ajuste del modelo a partir de distintos estadísticos.

El principal problema de estos resultados fueron los valores obtenidos en la escala de derechos, que para los autores se explica debido a que los derechos laborales en Chile son de una naturaleza marcadamente distinta a los derechos en España, ya que en Chile son de carácter individual y, por tanto, las preguntas apuntaban más a saber si el trabajador o trabajadora estaba registrado en alguna de las instituciones del sistema de protección social, mientras que en España estos derechos son universales y colectivos. De todas maneras, concluyen que estos malos resultados no son suficientes para tomar la decisión de quitar esta subescala o sus ítems del cuestionario, sino que se requiere una mayor adaptación de la escala para el caso chileno.

En resumen, el instrumento desarrollado por este grupo de investigadores e investigadoras para medir la precariedad laboral y relacionarla con las consecuencias en salud ha demostrado sus buenas propiedades psicométricas y una importante coherencia teórica. Las modificaciones que se le han realizado al instrumento original han sido efectivas en mejorar los aspectos más deficientes de la EPRES. A pesar de esto, quedan algunos flancos débiles que es necesario abordar, como la dimensión relacionada a los derechos establecidos de los trabajadores, especialmente para la aplicación en el contexto chileno. A partir de estos criterios es que a continuación se buscará elaborar una propuesta de medición de la precariedad laboral a partir del constructo presentado en el capítulo anterior de esta investigación y del constructo de la EPRES-Ch, es decir, las variables que se utilizaron para llevar a cabo la encuesta, buscando integrar ambas propuestas y examinar la posibilidad de llevar a cabo esa medición para Chile con los datos de la ENETS.

2. Escala multidimensional para medir la precariedad laboral en Chile

2.1. La Escala de Trabajo Precario a partir de la EPRES-Ch

En adelante, con un fin práctico, se le llamará provisoriamente Escala de Trabajo Precario a la escala que se desarrollará en este estudio, la cual es una versión revisada de la EPRES-Ch. Por

tanto, se nombrará ocasionalmente a la escala de este estudio de esta forma general (“la escala de este estudio” o “la escala aquí desarrollada”), mientras que a la EPRES-Ch se la nombrará con ese nombre o como la “EPRES-Ch original”.

Se decidió utilizar el modelo de escala de la EPRES-Ch como base de la escala a desarrollar, para sobre éste agregar o modificar elementos que puedan mejorar su capacidad de medición y su relación con la propuesta teórica de este estudio. Esta decisión se basa en dos razones principalmente. Por una parte, hay un criterio teórico en relación a que esta tesis ha seguido un abordaje similar del fenómeno de la precariedad laboral al utilizado por Amable (2006) para elaborar el constructo de precariedad laboral sujeto a medición, y en consecuencia ambos constructos comparten buena parte de sus dimensiones y variables a incluir. Este abordaje se ha remitido a una revisión exhaustiva de las elaboraciones teóricas sobre el trabajo precario desde una perspectiva de desigualdad de clase con una orientación hacia la construcción de una escala multidimensional. Por otra parte, se utilizó un criterio metodológico que se sostiene en que la base de datos a utilizar en esta etapa fue construida teniendo como uno de sus objetivos poder llevar a cabo la medición de la precariedad laboral a partir del modelo de la EPRES y, por tanto, sus escalas, variables y módulos están articulados de una manera que haría muy difícil modificar de manera sustantiva su estructura y esperar resultados aceptables de los análisis estadísticos que se deben realizar. En la tabla 4 se muestra el modelo final con todos los ítems utilizados y se señala cuales están presentes en la EPRES-Ch.

A raíz de esto se ha decidido conservar las seis dimensiones que forman parte de la escala de la EPRES-Ch de manera íntegra. De estas seis dimensiones hay cuatro de ellas que coinciden casi por completo con dimensiones de la conceptualización de esta investigación. Por un lado, la dimensión de “temporalidad”, que es la homóloga de la dimensión de “inestabilidad del empleo”. La segunda dimensión, “salario”, se corresponde con la de “insuficiencia e incertidumbre del salario”. La dimensión llamada “derechos” es el símil de la dimensión aquí llamada “seguridad social”. Finalmente, ambos constructos comparten la dimensión nombrada “ejercicio de derechos laborales”.

La quinta dimensión de la EPRES-Ch, traducida como “desempoderamiento”, dice relación con la forma en que se toman las decisiones dentro de la empresa o lugar de trabajo, atribuyendo un mayor grado de precariedad a aquellas situaciones en que es el empleador el que unilateralmente determina las condiciones, y un menor grado cuando esto se decide de manera colectiva. Esta dimensión de la EPRES es comparable con la dimensión de “representación colectiva” formulada en el capítulo II, ya que apuntan a conocer la capacidad que tienen los trabajadores de decidir aspectos de la relación laboral de manera colectiva en relación a la autoridad del empleador. No se incluyeron los pocos ítems incluidos en la ENETS que guardan relación directa con la afiliación sindical o la negociación colectiva debido a que, por un lado, la subescala original de la EPRES

de desempoderamiento corresponde a un set de preguntas pertenecientes al mismo módulo de variables, lo que implica una mayor coherencia estadística, y por otro lado, el nivel de afiliación sindical y de negociación colectiva son variables dicotómicas que no cumplen con los requisitos de la escala que se construyó. Se mantuvo el nombre utilizado en la EPRES para nombrar a esta subescala en virtud de su mayor comparabilidad.

La subescala de “vulnerabilidad” del modelo de la EPRES-Ch considera este constructo como una dimensión de manifestación de la precariedad laboral, mientras que en el modelo teórico de este estudio la vulnerabilidad es un elemento transversal del trabajo precario y no se sitúa como una dimensión específica susceptible de ser medida a través de un grupo de ítems. Sin embargo, al revisar los ítems incluidos en la versión original, se considera pertinente mantenerlos dentro del modelo debido a que responden a una manifestación particular de la vulnerabilidad que es la vulnerabilidad en la relación individual de trabajo, mientras que la vulnerabilidad en el sentido más amplio, como componente del trabajo precario, también se expresa en otras dimensiones como la de reconocimiento, de promoción, de ejercicio de derechos o de seguridad social. Esta vulnerabilidad en el ambiente de trabajo se corresponde con una parte de la definición que se le ha dado a la dimensión de ejercicio de derechos en esta tesis. Se decidió mantenerlas como subescalas separadas debido a los distintos módulos de los que surgen en la encuesta, y por el exceso de ítems que significaría para una sola subescala, lo que podría distorsionar el análisis de confiabilidad de esta dimensión. A partir de esto, se espera que al analizar las relaciones entre subescalas, vulnerabilidad y ejercicio de derechos presenten valores relativamente altos de asociación por pertenecer supuestamente al mismo constructo componente de la precariedad laboral.

Finalmente, se agregaron dos subescalas a partir del modelo teórico de este estudio y que no estaban presentes en la versión original de la EPRES-Ch. Primero, la dimensión de “control sobre el proceso de trabajo”, que incluye un conjunto de 5 ítems de escalas de frecuencias de 5 puntos pertenecientes al mismo módulo que buscan dar cuenta de la capacidad de los trabajadores para decidir sobre sus jornadas y la distribución de su carga de trabajo. Segundo, la subescala de “promoción” extraída de la dimensión de “capacitación”. Debido a que no se encontraron variables que permitieran medir las posibilidades de capacitación, se utilizaron dos variables que permiten dar cuenta de las posibilidades de ascenso de los trabajadores dentro de la empresa.

La única dimensión que no fue incluida en ninguna de las subescalas es la de “reconocimiento”, debido a la ausencia de variables aptas para medir esa propiedad de la precariedad laboral.

Para el cálculo del puntaje de la Escala de Trabajo Precario el procedimiento, al igual que en la EPRES, es el siguiente: Primero, se recodifican las variables y se ordenan sus categorías de respuesta de menor a mayor precariedad, otorgándole un valor de 0 a la categoría de menor

precariedad y el valor máximo a la de mayor precariedad. En las variables con 3 categorías el rango va de 0 a 2, en las de 4 categorías de 0 a 3 y en las de 5 categorías, de 0 a 4. Luego, se suman los valores obtenidos por cada variable perteneciente a cada subescala para dar con los puntajes por subescala. Posteriormente, mediante una fórmula (anexo 3) se estandarizan estos puntajes para transformarlos a un rango de 0 a 4. Finalmente, estos puntajes estandarizados se suman y se dividen por el total de subescalas sumadas, dando como resultado el puntaje global de la escala.

Siguiendo lo planteado por Vives (2010), se presentan a continuación los criterios para ordenar las categorías de repuesta de las variables de cada subescala según el grado de precariedad que implican. En la dimensión de inestabilidad, se considera que una menor duración del contrato, menor antigüedad laboral y mayor tiempo desempleado en el último año son las situaciones que dan cuenta de mayor precariedad, por tanto sus categorías deben recodificarse en ese sentido.

En la dimensión de desempoderamiento, se considera que lo menos precario es acordar las condiciones laborales a través de la negociación colectiva que es la situación más regladas y que otorga ciertas garantías a los trabajadores, posteriormente a través del diálogo con el empleador, mientras que la presión sería un punto intermedio de precariedad, la decisión unilateral por parte del empleador sería una situación más precaria, y lo más precario se considera que es no saber cómo se acuerdan las condiciones de empleo, lo que daría cuenta de que ni siquiera se cuenta con el conocimiento de los derechos colectivos en el trabajo.

Para el caso de la vulnerabilidad, mientras mayor sea la frecuencia con que los trabajadores sienten que se encuentran en una situación vulnerable como las que se describen en los ítems de esta subescala, mayor nivel de precariedad se experimenta. Lo mismo ocurre, pero en sentido inverso, con las dimensiones de ejercicio de derechos, de control sobre el proceso de trabajo y promoción. En estas dimensiones, una mayor frecuencia de acceso al ejercicio de los derechos laborales y una mayor frecuencia con que se toman decisiones sobre la jornada y la organización del trabajo propio implican menores niveles de precariedad, y una menor frecuencia indica mayor precariedad. El mismo criterio se aplica para la promoción, si se reporta que ocurren con mayor frecuencia situaciones en que se abren oportunidades de desarrollo y mientras mayor sea la satisfacción con las posibilidades de promoción, menor nivel de precariedad se identifica.

La dimensión de ingresos se compone, de una parte, de un ítem referido directamente al ingreso mensual, el cual mientras menor sea más precariedad implica y, por otro lado, de dos ítems referidos a la suficiencia de ese salario, donde la mayor frecuencia con que se señala que este salario cubre lo que se pregunta significa que existe menor precariedad, mientras menos frecuentemente el salario sea suficiente, más precaria la situación del trabajador.

Finalmente, la dimensión de seguridad social se estructura de manera que la participación en el sistema de ahorro previsional, el acceso a seguro de cesantía o de salud se consideran las situaciones menos precarias, mientras que lo más precario, más incluso que no acceder a estas, es el no tener conocimiento de la propia situación, lo que da cuenta de una mayor vulnerabilidad del trabajador y, por tanto, de mayor precariedad.

Tabla 4. Subescalas e ítems utilizados en el análisis

Subescala	Variable/Ítem	Categorías de respuesta	EPRES-Ch
Inestabilidad	Duración del contrato	5	Sí
	Antigüedad		
	Meses desempleado último año		
Desempoderamiento	Decisión sobre salarios	5	Sí
	Decisión sobre horarios		
	Decisión sobre horas de trabajo		
Vulnerabilidad	Miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo	4	Sí
	Siente indefensión frente a trato injusto		
	Miedo de ser despedido		
	Lo tratan de forma autoritaria/violenta		
	Lo hacen sentir fácilmente reemplazable		
Ingresos	Ingresos mensuales totales	4	Sí
	¿Salario cubre necesidades básicas?		
	¿Salario cubre gastos imprevistos?		
Seguridad social	Previsión social	3	Sí
	Seguro de cesantía		
	Seguro de salud		
Ejercicio de derechos	Tomarse feriados	4	Sí
	Licencia o reposo médico		
	Ir al médico		
	Vacaciones		
	Pedir el día por motivos personales/familiares		
Control sobre proceso	Influencia sobre velocidad	5	No
	Cantidad de trabajo asignado		
	Elegir orden de las tareas		
	Elegir método de trabajo		
	Cuando tomar descanso		
Promoción	Oportunidades de desarrollo aseguradas por su jefe	5	No
	Satisfacción con posibilidades de promoción		

Fuente: Elaboración propia

3. Medición del trabajo precario con la ENETS 2009-2010

Para conocer la calidad de la Escala de Trabajo Precario que se propone en este estudio se utilizó, como se señala previamente, la base de datos de la ENETS 2009-2010. Para analizar la aceptabilidad de los datos se llevaron a cabo análisis descriptivos univariados, para analizar la confiabilidad y la validez de constructo realizó un análisis factorial exploratorio, y para dar cuenta del ajuste del modelo se procedió a plantear un análisis factorial confirmatorio.

3.1. Base de datos

La Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo y Salud considera a todos los trabajadores permanentes y temporales del territorio chileno continental tanto urbano como rural. El trabajo de campo de aplicación de la encuesta se llevó a cabo entre septiembre de 2009 y octubre de 2010 (Vallebuona, 2011).

La población objetivo del estudio fue la población mayor de 15 años que tuvo algún trabajo remunerado en los últimos 12 meses previos a la actualización del padrón, residentes en áreas urbanas como rurales de las quince regiones de Chile (la región del Ñuble se creó posteriormente). La unidad de muestreo correspondió a hogares y la unidad de análisis fueron trabajadores mayores de 15 años.

El marco muestral está dado por el Censo de Población y Vivienda del año 2002, y considera a la población residente en zonas urbanas y rurales de las 15 regiones de Chile continental con algunas excepciones por temas de factibilidad geográfica y por coyunturas específicas del año de aplicación¹⁴. En total, fueron entrevistadas 9503 personas durante la aplicación de la encuesta, quienes representan a 7.392.170 trabajadores a nivel nacional. La tasa de respuesta fue de 73,9%.

El diseño es probabilístico, estratificado geográficamente por tamaño poblacional en el área urbana y rural. Es multietápico, con cuatro unidades de muestreo. La unidad primaria son las comunas dentro de cada una de las regiones, la unidad secundaria es la selección de manzanas censales dentro de las comunas, la unidad terciaria son los segmentos compactos de viviendas dentro de las manzanas, y la unidad final es la selección del informante dentro del hogar de manera aleatoria entre quienes cumplan los requisitos de selección.

Debido a que la EPRES-Ch está pensada para analizar la precariedad laboral en trabajadores con contrato, la muestra fue reducida a la submuestra de trabajadores ocupados dependientes con

¹⁴ Por dificultad de acceso se excluyeron las localidades de Ollagüe, Isla de Pascua y Juan Fernández, Lago Verde, Guaitecas, Chile Chico, Villa O'Higgins, Tortel, Torres del Paine, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio, Primavera, Timaukel, Cabo de Hornos y Antártica. Además, dada la coyuntura nacional, se excluyeron también las comunas de Chaitén, Futaleufú y Palena.

contrato formal, incluyendo trabajadores domésticos. Esto implica la exclusión de trabajadores desempleados (n=1146), empleadores, autoempleados y trabajadores familiares no remunerados (n=2587) y trabajadores dependientes sin contrato (n=1338). Para mejorar la comparabilidad con los análisis previos de la EPRES-Ch se decidió excluir también a los trabajadores mayores de 65 años (n=74). En ese mismo sentido, en aras de comparar los resultados de estos análisis con la EPRES-Ch, se excluyeron los trabajadores que no se ocupan en el sector privados, es decir, a los militares (n=114) y los funcionarios públicos (n=470). La muestra final para este estudio consistió en 4248 casos. En el anexo 2 se muestran las variables utilizadas para conformar la submuestra.

Esta reducción de la muestra original se debe a criterios tanto teóricos como metodológicos. La precariedad laboral es un fenómeno que está presente transversalmente en los distintos grupos y sectores de trabajadores, tanto aquellos con contrato como sin contrato, en el trabajo familiar no remunerado, en los autoempleados sometidos a encadenamientos productivos, y también en los militares y los funcionarios públicos. Sin embargo, las manifestaciones de este fenómeno en distintas formas de trabajo precario en la multiplicidad de situaciones laborales que existen son distintas entre sí y se requiere de un trabajo conceptual que se aboque específicamente a delimitar las dimensiones e indicadores medibles de la precariedad laboral en los grupos de trabajadores específicos que no son asalariados o dependientes antes de considerar aplicar un instrumento único para todas las situaciones de trabajo.

Por otro lado, incluso si se quisiera considerar a todos los trabajadores dentro del estudio, omitiendo esta consideración teórica, no resultaría posible aplicar este instrumento para todos los grupos de trabajadores, debido a la estructura de la encuesta de la cual se extraen los datos secundarios de este estudio, ya que hay preguntas que sólo se aplican a los trabajadores asalariados o dependientes, limitando la aplicación de la escala para los independientes.

3.2. Propiedades psicométricas de un instrumento

Al momento de utilizar los datos producidos por la aplicación de un cuestionario en una población para medir constructos latentes que supuestamente se encuentran en él, se debe tener en cuenta que esta medición debe cumplir con ciertos criterios que permitan sostener que efectivamente se mide lo que se está diciendo que se mide. Estos criterios psicométricos se conocen usualmente como confiabilidad y validez de un instrumento e implican una serie de análisis estadísticos para llegar a confirmar la coherencia entre la teoría y los datos utilizados (Argibay, 2006).

La confiabilidad está vinculada a los errores de medición y a la consistencia interna de un grupo de mediciones en torno a un atributo o propiedad latente. Cuando se utilizan mediciones que no son objetivas como se hace en ciencias sociales, las mediciones tienden a presentar errores, por lo que el valor que se obtiene de una encuesta se conforma por el valor verdadero del atributo que se busca medir y por el error de medición. Un instrumento es más confiable mientras más

proporción de valor verdadero contenga su valor obtenido. Definida por Argibay sería la “proporción de la variabilidad verdadera respecto de la variabilidad obtenida” (2006, pp. 17-18).

El aspecto principal de la confiabilidad es la consistencia interna de los elementos que componen el instrumento, es decir, verificar que este conjunto de ítems está midiendo un mismo constructo. En el caso de una escala de precariedad laboral como la de esta investigación, que considera subescalas correspondientes a las dimensiones del constructo general, los ítems que componen cada subescala deben ser consistentes entre sí, así como el conjunto general de ítems debe ser también consistente entre sí en tanto miden un concepto más amplio como el trabajo precario. La manera de dar cuenta de esa consistencia interna es por medio de correlaciones entre los ítems. Como señala Argibay, “al hablar de confiabilidad del instrumento, estamos hablando de que los reactivos que componen el instrumento son distintas formas del mismo atributo, de manera que estaríamos frente al mismo constructo observado en conductas diferentes” (2006, p. 18).

El análisis estadístico más utilizado para evaluar la consistencia interna es por medio del cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach, que se basa en la covarianza de los ítems para presentar un valor estandarizado de 0 a 1, donde 0 es la ausencia de correlación y 1 es correlación plena. No existe mayor consenso en torno a cuál es el límite aceptable que debe tener el valor del coeficiente para considerarlo aceptable. Usualmente se utiliza un criterio de que debe ser igual o mayor a 0,7, sin embargo, se deben tener consideraciones como el largo del instrumento, ya que a mayor cantidad de ítems aumenta el valor del coeficiente debido a que hay mayor varianza verdadera en relación a la varianza de error (Argibay, 2006).

Por otra parte, una segunda propiedad que debe asegurarse que esté presente en un instrumento de estas características es la validez. En palabras sencillas, la validez busca “determinar si el instrumento está midiendo realmente el atributo que dice medir” (Argibay, 2006, p. 26), mientras que en una definición más completa podría entenderse como “un juicio evaluativo global en que la evidencia empírica y los supuestos teóricos respaldan la suficiencia y lo apropiado de las interpretaciones y acciones en base a los puntajes de las pruebas” (Tovar, 2007, p. 95). La validez es, entonces, un juicio sobre la calidad de la evidencia que sustenta las inferencias realizadas a partir de un estudio o análisis. Según la tipología desarrollada por Shadish, Cook y Campbell (2001) pueden identificarse cuatro componentes de la validez: validez estadística, interna, de constructo y externa.

La validez estadística se refiere al uso apropiado de los métodos estadísticos para inferir la covariación de las variables dependientes e independientes. En términos sencillos, se trata de determinar si existe una covariación entre las variables. La validez interna hace referencia a si esta covariación es el resultado de una relación causal. La validez de constructo se define como “el grado en el cual las inferencias se explican desde las personas y ajustes observados, y las

operaciones de causa y efecto incluidas en un estudio respecto a los constructos que estas instancias podrían representar” (Shadish et al., 2001, p. 38). En otras palabras, consiste en probar que los ítems incluidos son indicadores válidos del constructo que se busca medir (Argibay, 2006; Tovar, 2007). Se trata de establecer que las puntuaciones del cuestionario o instrumento constituyen válidamente manifestaciones del fenómeno, por lo tanto, se busca evaluar la correspondencia entre la teoría elaborada y el instrumento utilizado para conocer un constructo específico. Finalmente, la validez externa es la validez de las inferencias sobre si la relación causal se sostiene ante la variación de los sujetos, los ajustes, el tratamiento de las variables y las variables medidas, es decir, la capacidad de generalización de las inferencias realizadas dentro del análisis.

En este caso se requiere dar cuenta de la validez de constructo del modelo diseñado. El principal análisis estadístico utilizado para evaluar la validez de constructo es el análisis factorial. Esta técnica de análisis calcula las intercorrelaciones de un conjunto de variables a partir de las cuales las agrupa en factores latentes en base a su similitud, y éstos a su vez debiesen corresponderse teóricamente con las dimensiones del constructo que se busca medir. El análisis factorial es una técnica de interdependencia, es decir, no se establece una variable dependiente y otras independientes, sino que todas son analizadas en el mismo nivel. Tiene como principal objetivo definir la estructura latente entre las variables en el marco de un análisis (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014, p. 92) Esta técnica se utiliza para construir la escala, estableciendo su estructura factorial por medio de un análisis factorial exploratorio, y validando su estructura por medio de un análisis factorial confirmatorio (Argibay, 2006).

Tanto el análisis factorial exploratorio como el confirmatorio son ampliamente utilizados en la investigación en ciencias sociales para la construcción y validación de índices y cuestionarios (Brown, 2006). Ambos se basan en el modelo de factores comunes, que postula que “cada indicador en un conjunto de mediciones observadas es una función lineal de uno o más factores comunes y un factor único” (Brown, 2006, p. 13). Lo que hace el análisis factorial es dividir la varianza de cada indicador en dos. Por un lado, la varianza común compartida con el resto de los indicadores que conforma la varianza explicada por los factores latentes y, por otro lado, la varianza exclusiva de cada indicador, la que se compone de la varianza confiable y la varianza de error aleatorio.

Estos análisis se utilizan generalmente en distintos momentos del proceso de construcción de un índice o escala. El análisis factorial exploratorio (EFA por sus siglas en inglés) permite aproximarse a la estructura factorial latente del conjunto de variables analizadas. Es un análisis de carácter exploratorio o descriptivo, y se emplea en las primeras etapas de la construcción de escalas. En cambio, el análisis factorial confirmatorio (CFA por sus siglas en inglés) requiere de muchas más especificaciones para llevarse a cabo. Se requiere conocer la estructura factorial

latente, es decir, es necesario poseer una fuerte base teórica y empírica para proceder con un análisis de este tipo. Además, se debe indicar el modelo de relaciones entre indicadores y factores, y otra serie de parámetros. Este análisis se utiliza en fases avanzadas del desarrollo de índices y escalas, cuando la estructura factorial latente ya ha sido establecida (Brown, 2006, p. 14).

A continuación, se presentan con mayor detalle los análisis estadísticos llevados a cabo en la elaboración y evaluación de la Escala de Trabajo Precario propuesta en esta tesis.

3.3. Análisis estadísticos

Para elaborar una escala multidimensional se deben comprobar una serie de supuestos sobre las variables incluidas, así como de sus relaciones entre sí y con las subescalas. Se realizaron análisis estadísticos a nivel de los ítems (variables), a nivel de las subescalas y a nivel de la escala general para dar cuenta de que las variables seleccionadas tienen las características necesarias para ser incluidas en la escala.

A nivel de ítem se llevaron a cabo análisis descriptivos en primer lugar, que incluyeron la proporción de casos perdidos para saber si es que alguno de los ítems o un grupo de ellos presentaba un porcentaje significativo de datos perdidos, lo que podría dar cuenta de problemas con la escritura y el planteamiento de las preguntas en el cuestionario. Además, se buscó saber si los casos perdidos representaban una proporción significativa que pudiera incidir en el desarrollo de la escala. Se analizaron también las medias de los ítems, esperando que se aproximaran a las medias de sus subescalas correspondientes. Junto con las medias también se analizó la desviación estándar, la que se esperaba que estuviera en torno a 1 para las variables de 5 categorías, según lo señalado por Ware y Gandek (1998). Se analizó la distribución de frecuencia de cada ítem para determinar si se usaron todas las categorías de respuesta y calcular si existen efectos de suelo y de techo, y para identificar la forma de la distribución, la que idealmente debe acercarse a una distribución normal, pero no es algo imprescindible (Hair et al., 2014; Ware & Gandek, 1998).

Posteriormente, se realizaron análisis inter-ítem y análisis ítem-escala. Mediante una matriz mutirasgo-multimétodo (multitrait-multi-item en inglés) se examinaron las correlaciones entre cada ítem del modelo, tanto aquellos con los que comparten una subescala como con los que pertenecen a otras dimensiones del constructo. Esto permite saber si es que los ítems correlacionan efectivamente con el resto de los ítems que componen su subescala teórica. A través de esta matriz se examinaron la consistencia interna de los ítems, la igualdad de las correlaciones ítem-escala, y la validez discriminante de los ítems.

Respecto a la consistencia interna de los ítems, se asume que los ítems están correlacionados linealmente con su subescala teórica, para lo cual se evaluaron estas correlaciones luego de ser corregidas por sobreposición (correlation correction for overlap en inglés), que significa que a través de una fórmula se calcula la correlación del ítem con su subescala sin incluir a este ítem en

su subescala al momento de realizar la correlación para evitar que se infle la estimación. Según Ware y Gandek (1998) se considera que la correlación debe otorgar un valor igual o superior a 0,4 para considerarse sustantiva. Sin embargo, puede haber excepciones en que considerar ítems con correlaciones por debajo de este valor aún tenga sentido para el análisis, especialmente en aquellas variables categóricas que usualmente presentan distribuciones distorsionadas.

Un segundo supuesto en la construcción de escalas es que los ítems de una misma subescala deben aportar más o menos la misma proporción de información al puntaje total de su escala. En este caso, por medio de la matriz multimétodo esto se evalúa comparando las magnitudes de las correlaciones de los ítems de una subescala con ésta misma. Si todos los ítems correlacionan de manera sustantiva, es decir, que presenten valores entre 0,4 y 0,7, se considera que este criterio está cumplido, aunque existan variaciones entre los grados de correlación (Ware & Gandek, 1998).

La validez discriminante de los ítems implica que, además de evaluar la consistencia interna de los ítems, es decir, que midan el constructo que se supone que miden, que en este caso son las dimensiones específicas de la precariedad laboral, se debe demostrar que no miden otros conceptos que no se supone que tengan que medir. Para esto se examinan las correlaciones de cada ítem con su supuesta subescala en comparación con las correlaciones entre ese ítem y el resto de las subescalas. La validez discriminante de los ítems se puede establecer si es que la correlación con su supuesta subescala es significativamente mayor que con todo el resto de las subescalas, lo cual se examina más comúnmente comparando sus errores estándar (Ware & Gandek, 1998).

A nivel de las subescalas se hicieron análisis descriptivos una vez computados sus puntajes mediante una fórmula que permitió estandarizar todas las subescalas a un rango de puntuación entre 0 y 4 (ver anexo 3). Se evaluaron las medias y desviaciones estándar de cada subescala, así también la proporción de casos con la puntuación más alta, lo que es llamado efecto de techo, y la proporción de casos con la puntuación más baja, lo que es llamado efecto de suelo. Usualmente se esperaría que los puntajes de las subescalas y de la escala general ocuparan todo el rango de puntuaciones posibles (Ware & Gandek, 1998), sin embargo, en este caso se asumió que existirían efectos de suelo considerables en la mayoría de las subescalas en base a los análisis realizados por Vives y otros (2017), por lo tanto, la atención del análisis estará puesto principalmente en las dos nuevas subescalas introducidas. En adición a esto, se evaluó la aceptabilidad de la escala, que consiste en calcular la proporción de sujetos con al menos un caso perdido en un ítem en cada subescala (Vives et al., 2017). Finalmente, la confiabilidad, que fue explicada en el apartado anterior, fue medida por medio del estadístico de alfa de Cronbach para cada subescala y para la escala general, estableciendo como criterio un valor consensuado superior a 0,7 para señalar como confiables las mediciones de cada subescala y escala (Hair et al., 2014).

Si bien para comprobar que la estructura teórica tiene sentido estadístico se utiliza un análisis factorial, en el estudio publicado sobre la EPRES-Ch (Vives et al., 2017) se lleva a cabo un análisis de componentes principales. Este tipo de análisis es muy similar al análisis factorial exploratorio, pero se diferencia en que se utiliza toda la varianza del modelo para generar factores comunes que agrupen las variables, mientras que el análisis factorial utiliza sólo la varianza común. Usualmente debiesen llegar a resultados similares, sin embargo, el análisis de componentes principales se utilizará sólo con fines de comparación.

Previo a realizar los análisis factoriales, se dividió la muestra en dos de casi igual tamaño mediante la generación de una variable con valores 0 y 1 otorgados aleatoriamente. Cada mitad de la base se utilizó para uno de los análisis factoriales. Esto se hizo debido a que ocupar la misma base para realizar un análisis factorial exploratorio que conduzca a uno confirmatorio conlleva el peligro de incrementar ficticiamente los estadísticos, los parámetros y los estadísticos de ajuste del modelo (Fokkema & Greiff, 2019). La muestra definitiva para el análisis factorial exploratorio quedó conformada por 2170 casos, mientras que la muestra para el análisis factorial confirmatorio consistió en 2078 casos.

Luego de esta división de la base se realizó un análisis paralelo sobre la base del AFE para determinar el número de factores a extraer. La cantidad de factores extraídos resulta crucial para un análisis factorial en tanto se requiere, por un lado, equilibrar la parsimonia del modelo con una adecuada representación de las correlaciones subyacentes del modelo, permitiendo diferenciar entre los factores relevantes de los que no lo son y, por otro lado, una elección imprecisa del número de factores tiene consecuencias en la calidad de los resultados del estudio (Hayton, Allen, & Scarpello, 2004). El criterio con mejores resultados para determinar el número de factores a retener es el del análisis paralelo (Goretzko, Pham, & Bühner, 2019) que consiste en que se obtienen factores con autovalores a partir de matrices de correlaciones generadas desde datos aleatorios con el mismo tamaño de muestra y número de variables que la base original. Los autovalores de los factores paralelos se comparan con los de los obtenidos de la muestra original y se retiene el número de factores que obtenga autovalores más altos que los de su factor paralelo correspondiente. La lógica detrás de esto es que en una base finita se pueden generar factores espurios debido al error de muestreo, los que pueden afectar la elección bajo otros criterios, por lo que se genera esta muestra aleatoria que permite establecer que los factores derivados de la muestra original no son debido al error (Hayton et al., 2004).

Junto con el criterio estadístico del análisis paralelo, se consideró el criterio basado en la teoría de esta investigación que considera una cantidad específica de dimensiones según las variables posibles que constituyen la precariedad laboral (Hair et al., 2014). Según este criterio, se debieron haber extraído 8 factores en el modelo inicial.

Por otra parte, la rotación de un análisis factorial es un procedimiento que se realiza para aclarar la solución factorial entregada en el análisis inicial. Lo que se hace es rotar los ejes de los factores que agrupan las variables buscando que se acentúen las diferencias para que cada variable pueda ser relacionada de manera más nítida con un único factor a través de las cargas factoriales (Hair et al., 2014). Existen dos grandes tipos de rotación, la ortogonal y la oblicua, las que se diferencian principalmente en torno a la forma en que se rotan los ejes. Mientras que en las rotaciones ortogonales se mantiene un ángulo de 90° entre los ejes de los factores, en las oblicuas esto no es así. No existe mayor consenso en la literatura sobre cuál es el método de rotación más adecuado en cada caso, a pesar de que se ha encontrado evidencia de que lo más común en análisis factoriales exploratorios es usar métodos ortogonales. En este caso, se decidió utilizar el método de rotación varimax debido a que es el método utilizado en el estudio de la EPRES-Ch.

Además, el análisis factorial exploratorio requiere contar con una base de casos grande para que las correlaciones sean significativas y las variables sean agrupadas correctamente. Generalmente se consideran criterios relacionados a la proporción de casos por variables incluidas, sin embargo, se ha encontrado evidencia de que lo más riguroso es considerar un tamaño de base de, al menos, 400 casos para que los análisis puedan ser aplicados de manera correcta (Goretzko et al., 2019). En este caso, la muestra cuenta con 4248 casos, por lo que este criterio se cumple con creces.

Como último elemento a definir para el análisis exploratorio está el método de extracción de factores. El método que más comúnmente se utiliza es el de máxima verosimilitud, pero este método asume normalidad multivariable en los datos que se utilizan (Brown, 2006). En el caso de la base de este estudio, es improbable encontrar normalidad multivariable por la naturaleza de las variables (ordinales de 3 a 5 categorías), por lo que se prefirió utilizar el método de mínimos cuadrados ponderados (WLS por sus siglas en inglés), que ha demostrado obtener mejores resultados al analizar variables categóricas y ordinales no continuas como las de esta investigación (Goretzko et al., 2019).

Posteriormente, se procedió a realizar un análisis factorial confirmatorio sobre la segunda parte de la muestra a partir de la solución extraída del análisis factorial exploratorio. Se especificó la estructura latente entre variables y factores descrita previamente. Las variables latentes fueron estandarizadas en torno a 1 para permitir una interpretación más clara de las relaciones entre los indicadores y los factores (Brown, 2006). Para el tratamiento de los casos perdidos se utilizó el estimador de máxima verosimilitud con información total (Full Information Maximun Likelihood o FIML en inglés), ya que se considera el estimador más confiable para la mayoría de los casos en que se aplica un AFC (Brown, 2006). Este método utiliza toda la información, incluida la de los casos que no tienen respuesta para alguna de las variables. Por un lado, asume que los datos perdidos se deben a razones no relacionadas con el diseño del estudio (Missing Completely at Random o MCAR por sus siglas en inglés) o se encuentran en relación a alguna variable del

estudio, sin que esté determinada por su valor (Missing at Random o MAR por sus siglas en inglés). En este caso no se puede saber a cuál de las dos situaciones corresponden los casos perdidos de esta muestra. En consistencia con lo definido en el análisis exploratorio, en este análisis se utilizó un método de extracción similar al de mínimos cuadrados ponderados, pero robustecido para evitar el sesgo que se producía al aplicar este método en datos ordinales, llamado mínimos cuadrados ponderados y varianza ajustada (WLSMV por sus siglas en inglés) (Beauducel & Herzberg, 2006; Goretzko et al., 2019).

Los AFC, como una variante de los análisis de Ecuaciones Estructurales (Structural Equation Models o SEM por sus siglas en inglés), ofrecen una amplia gama de índices de ajuste del modelo que permiten evaluar la adecuación de un modelo estructural a la realidad. En concreto, los índices de bondad de ajuste buscan dar cuenta de la similitud entre la matriz de covarianzas estimada con la matriz de covarianzas observadas. Mientras más se acerque la primera a la segunda, mejor será el ajuste del modelo, y lo que hacen los distintos índices de ajuste es realizar procedimientos matemáticos que evalúan de distinta manera la similitud entre estas matrices, es decir, entre la teoría y la realidad de los datos (Hair et al., 2014). En general, existe poca claridad sobre sus procedimientos y los alcances de su comparabilidad entre distintos modelos (Fan, Thompson, & Wang, 1999). En principio, estos pueden agruparse en tres tipos distintos, aunque no son categorías absolutas: Índices de bondad de ajuste absoluto, de parsimonia y las medidas de ajuste incremental del modelo o índices de ajuste comparativos (Brown, 2006; Escobedo Portillo, Hernández Gómez, Estebané Ortega, & Martínez Moreno, 2016; Fan et al., 1999). Los primeros buscan indicar el grado en que el modelo general predice la matriz de correlaciones o covarianzas (Escobedo Portillo et al., 2016). Los segundos buscan evaluar la simpleza del modelo planteado, penalizando en sus valores los modelos que puedan obtener resultados similares con menor complejidad (Brown, 2006; Hair et al., 2014). Los terceros son similares a los de ajuste absoluto, pero comparan el ajuste del modelo utilizado en relación a un modelo de base nulo, en el cual se supone que no existe relación entre las variables del modelo y se testea esa hipótesis por medio de los distintos índices (Hair et al., 2014).

No existe un criterio único para decidir cuál o cuáles de los índices de ajuste se deben usar, ya que fueron construidos desde distintas perspectivas teóricas y se encuentran relativamente pocos estudios que permitan comparar sus utilidades. En esta investigación se combinaron tres criterios para seleccionar los índices a utilizar. Primero, los que cumplieran de mejor manera los criterios elaborados por Fan, Thompson y Wang (1999), quienes en su estudio plantean que un buen índice de ajuste debiese (a) variar lo menos posible en relación al tamaño de la muestra (b) y al método de estimación utilizado, (c) mientras que sí se debiesen esperar variaciones en torno al nivel de especificación del modelo. Además, se espera que (d) tenga el menor sesgo posible, y (e) la menor variación aleatoria posible también. Un segundo criterio para seleccionar los índices se basa en lo

publicado por Bentler y Hu (1999), quienes señalan que un uso conjunto de ciertos indicadores permite asegurar la mayor reducción posible de error al evaluar el ajuste del modelo. El tercer criterio se encuentra en relación al marco del desarrollo de la escala de precariedad laboral y la búsqueda de comparabilidad con otros estudios similares, en este caso el centrado en la versión chilena de la EPRES (Vives et al., 2017), donde se utilizan cuatro índices específicos para dar cuenta del ajuste del modelo.

En base a esto es que se decidió utilizar cuatro medidas de ajuste de modelo para evaluar la pertinencia del análisis. Tal como plantean Bentler y Hu (1999), resulta beneficioso combinar el uso del índice estandarizado de residuo cuadrático medio (SRMR por sus siglas en inglés) con otros índices de ajuste absoluto e incremental, que en este caso fueron el índice no normalizado de ajuste, o índice de Tucker-Lewis (NNFI o TLI por sus siglas en inglés), el índice de ajuste comparado (CFI por sus siglas en inglés) y el índice de error de aproximación cuadrático medio (RMSEA por sus siglas en inglés). Estos índices cumplen de buena manera el primer criterio señalado en base al estudio de Fan, Thompson y Wang, y son los utilizados por Vives y otros en el estudio sobre la precariedad laboral en Chile.

Luego de la decisión sobre cuáles índices utilizar, queda la dificultad de identificar un valor de corte para establecer cuando el resultado del análisis se considerará aceptable o se desechará. En torno a esto existen también discrepancias, pero la combinación de distintos índices con umbrales de aceptación elevados permite reducir la probabilidad de aceptar un modelo que no se ajusta a la realidad (Correan, 2015; Hu & Bentler, 1999). Considerando distintos criterios encontrados en la literatura, se establecieron los siguientes puntos de corte para los índices: CFI y NNFI = entre 0,9 y 0,949, moderado, y sobre 0,95, aceptable; RMSEA = menor a 0,05 aceptable; SRMR = menor a 0,08 aceptable (Brown, 2006; Escobedo Portillo et al., 2016; Hair et al., 2014; Hu & Bentler, 1999; Schreiber, Nora, Stage, Barlow, & King, 2006; Vives et al., 2017).

Todos los análisis descriptivos, tanto a nivel de ítem, de subescala y de escala fueron realizados utilizando el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) en su versión 25. El análisis factorial exploratorio y el análisis factorial confirmatorio fueron ejecutados mediante el uso del software R versión 3.5.3, junto con el paquete psych (v.1.8.12; Revelle, 2019) paquete lavaan (v.6.0-3; Rosseel, 2012), a través del software RStudio versión 0.98.1091 (RStudio Team, 2019).

4. Resultados

4.1. Análisis descriptivos a nivel de ítem

La tabla 5 muestra los estadísticos descriptivos por ítem agrupados en subescalas. El porcentaje de casos perdidos en el conjunto de los ítems es más que aceptable para considerar que no interfiere en el desarrollo del análisis, ya que todos se encuentran por debajo del 10%. Los únicos

ítems que presentan valores sobre 5% de casos perdidos son los tres correspondientes a la subescala “desempoderamiento”. La decisión sobre salarios cuenta con un 6,1% de datos perdidos, la decisión sobre horarios un 5,4% y la decisión sobre horas de trabajo un 5,8%. De cualquier manera, ninguno de estos porcentajes representa una proporción relevante de casos perdidos (Hair et al., 2014).

Se utilizaron todas las categorías de respuesta en todos los ítems que componen el modelo. La distribución de las respuestas es no normal y generalmente inclinada hacia abajo en los valores más altos, es decir, están concentradas en los valores más bajos. Las variables que no se ciñen a esta tendencia en la distribución son las tres de la subescala “desempoderamiento”, lo que se debe a que se utilizó un criterio teórico para ordenar sus categorías de respuesta; la variable ingresos mensuales totales, lo que tiene toda lógica en razón de que la distribución del ingreso en el país tiene una forma más cercana a la curva normal, y en ese mismo sentido, la variable sobre la cobertura de gastos imprevistos también presenta una distribución opuesta a la tendencia general; las variables de la subescala “control sobre proceso”, a excepción de la variable influencia sobre la velocidad de trabajo, presentan una interesante distribución de características bimodales, en que son los puntajes más bajos (0) y más altos (4) los que se llevan los mayores porcentajes de respuestas; finalmente, las únicas variables cuyas respuestas se distribuyen con alguna cercanía a la normalidad son, por un lado, la que refiere a la satisfacción con las posibilidades de promoción en la subescala “promoción” y, por otro lado, la variable antigüedad en la subescala “inestabilidad”.

En ese mismo sentido, las medias de las variables dentro de las subescalas fueron aproximadamente similares, como se espera de variables de tipo Likert (Ware & Gandek, 1998), con algunas excepciones. En la escala “inestabilidad” las variables de duración del contrato y la cantidad de meses desempleado en el último año se comportan de manera similar con medias que difieren en sólo 4 centésimas (0,34 y 0,30, respectivamente), mientras que la variable antigüedad presenta una media muy superior (1,91). Dentro de la subescala “vulnerabilidad”, la variable sobre si es tratado de manera violenta o autoritaria tiene una media de 0,34, mientras que el resto de la subescala tienen medias entre 0,6 y 0,77.

Tabla 5. Estadísticos descriptivos por ítem

Ítem	Perdidos (%)	Media	DE	Frecuencia de respuesta por cada valor (%)				
				0	1	2	3	4
Inestabilidad								
Duración del contrato	1,8	0,34	0,83	79,4	9,8	4,6	3,1	1,4
Antigüedad	0,0	1,91	1,44	26,3	15,2	13,7	30,5	14,4
Meses desempleado último año	0,0	0,30	0,83	85,5	5,4	4,3	3,0	1,8
Desempoderamiento								
Decisión sobre salarios	7,3	2,23	1,27	14,8	15,7	4,3	51,8	6,1
Decisión sobre horarios	7,6	2,31	1,23	12,1	17,3	1,8	55,7	5,4
Decisión sobre horas de trabajo	7,5	2,33	1,22	11,7	16,9	1,5	56,5	5,8
Vulnerabilidad								
Miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo	0,5	0,71	1,01	59,3	19,8	10,7	9,7	-
Siente indefensión frente a trato injusto	0,4	0,60	0,96	64,9	17,8	8,4	8,4	-
Miedo de ser despedido	0,5	0,77	1,09	59,4	16,5	10,3	13,2	-
Lo tratan de forma autoritaria/violenta	0,3	0,34	0,73	77,6	14,1	4,4	3,6	-
Lo hacen sentir fácilmente reemplazable	0,6	0,70	1,03	61,3	17,9	9,0	11,2	-
Ingresos								
Ingresos mensuales totales	2,2	2,03	0,89	6,9	16,5	41,0	33,5	-
¿Salario cubre necesidades básicas?	0,2	1,09	0,97	31,5	39,2	18,0	11,1	-
¿Salario cubre gastos imprevistos?	0,4	1,78	1,06	15,0	24,4	27,8	32,3	-
Seguridad social								
Previsión social	0,0	0,80	0,31	93,1	5,7	1,2	-	-
Seguro de cesantía	0,0	0,41	0,69	70,4	18,0	11,5	-	-
Seguro de salud	0,5	0,54	0,75	61,7	22,2	15,6	-	-
Ejercicio de derechos								
Tomarse feriados	0,8	0,97	1,17	52,2	15,4	14,1	17,4	-
Licencia o reposo médico	2,9	0,84	1,14	57,4	12,6	12,4	14,8	-
Ir al médico	2,0	0,77	1,07	58,2	15,2	13,3	11,3	-
Vacaciones	4,7	0,78	1,11	57,8	14,4	9,7	13,4	-
Pedir el día por motivos personales/familiares	2,1	1,16	1,18	42,8	14,6	22,4	18,1	-
Control sobre proceso								
Influencia sobre velocidad	0,4	1,33	1,37	39,2	19,4	21,7	7,4	11,9
Cantidad de trabajo asignado	0,7	2,18	1,58	23,7	12,5	17,4	13,2	32,5
Elegir orden de las tareas	1,4	2,15	1,56	24,0	11,8	18,8	13,6	30,3
Elegir método de trabajo	0,6	2,17	1,55	23,3	11,9	19,4	14,3	30,6
Cuando tomar descanso	0,8	2,00	1,52	26,0	11,7	21,6	15,8	24,0
Promoción								
Oportunidades de desarrollo aseguradas por su jefe	3,7	1,55	1,41	32,0	18,3	19,5	14,1	12,3

Satisfacción con posibilidades de promoción	0,8	1,76	1,09	7,1	42,7	24,7	15,5	9,1
---	-----	------	------	-----	------	------	------	-----

DE = Desviación estándar

En la subescala de “ingresos”, las medias de las dos variables distribuidas de manera similar se diferencian de la que presenta la variable sobre si el salario cubre las necesidades básicas, hecho que es de toda lógica en tanto esta variable representa una situación más extrema en la cual es esperable que la mayoría de las personas se ubiquen en los menores niveles de precariedad. La variable previsión social dentro de la subescala de “seguridad social”, tiene una media de 0,8, mientras que las otras dos variables que la acompañan tienen medias de 0,41 y 0,54. Así como en el caso de la distribución, la variable sobre la influencia en la velocidad de trabajo de la subescala “control sobre el proceso” también tiene una media de 1,33, que se escapa del rango entre 2 y 2,18 del resto de los ítems de esta dimensión.

En el caso de las desviaciones estándar, se espera que estas se ubiquen en torno a 1 para aquellos ítems con un rango de respuesta de 0 a 4 (Ware & Gandek, 1998). Este criterio se cumple aproximadamente en tres de las subescalas. En la dimensión de “inestabilidad”, donde las desviaciones de dos de sus variables son ambas de 0,83, aunque el valor de este atributo en la variable antigüedad es de 1,44, bastante más alto; en la subescala de “desempoderamiento”, donde los valores se encuentran entre 1,22 y 1,27; en la dimensión de “ejercicio de derechos”, que es aquella en la que mejor se cumple el criterio con desviaciones estándar que adquieren valores entre 1,07 y 1,18. La única subescala donde los valores se alejan es la de “control sobre el proceso”, en la cual los valores se ubican entre 1,52 y 1,58, con excepción de la variable influencia sobre la velocidad, lo que es consistente con lo analizado respecto a la distribución de frecuencias y el comportamiento de las medias de estos ítems.

4.2. Análisis ítem-(sub)escala

En la tabla 6 se encuentra la matriz de correlaciones multi-ítem agrupadas por subescalas. Los ítems de seis de las subescalas correlacionaron con valores por sobre 0,4 con sus respectivas subescalas luego de la corrección por sobreposición, lo que indica una buena consistencia interna de cada dimensión del análisis. Sólo los ítems de la subescala “seguridad social” obtuvieron valores por debajo del 0,4. Esta subescala presenta las correlaciones más bajas, especialmente el ítem de previsión social (0,22). Estas dificultades ya habían sido señaladas en la investigación previa sobre la EPRES-Ch (Vives et al., 2017) y se decidió continuar con la inclusión de la subescala en el modelo.

Por otro lado, las correlaciones entre los ítems dentro de una subescala con ésta misma son aproximadamente equivalentes. En ninguna de las subescalas se encuentra una distancia mayor a 0,26 entre los valores de las correlaciones de los ítems, siendo la mayor diferencia la que se establece entre el ítem influencia sobre la velocidad (0,42) y elegir el orden de las tareas (0,68),

dentro de la subescala de “control sobre proceso”, lo que de todas formas se ubica dentro del rango aceptable (Ware & Gandek, 1998).

Este análisis permite, además, evaluar la validez discriminante al comparar las correlaciones entre los ítems y sus subescalas, y las correlaciones de éstos con el resto de las subescalas, las que se supone que deben ser sustantivamente menores. En este caso se cumple que todas las variables correlacionan en una mayor magnitud con su subescala correspondiente que con cualquier otra, incluso esto ocurre con aquellos ítems con bajas correlaciones con su dimensión como es el caso de las variables incluidas en la subescala “seguridad social”.

Tabla 6. Matriz multi rasgo/multi-item. Correlaciones de Pearson item-subescala, corregidas por sobreposición para la subescala a la que pertenece el ítem.

Ítem	IE	D	V	IN	S	E	C	P
Inestabilidad								
Duración del contrato	0,45	0,10	0,14	0,16	0,12	0,20	0,09	0,10
Antigüedad	0,49	0,12	0,13	0,18	0,08	0,18	0,11	0,11
Meses desempleado último año	0,49	0,10	0,12	0,16	0,13	0,16	0,09	0,09
Desempoderamiento								
Decisión sobre salarios	0,13	0,79	0,11	0,23	0,22	0,09	0,01	0,13
Decisión sobre horarios	0,13	0,88	0,10	0,18	0,20	0,09	0,01	0,12
Decisión sobre horas de trabajo	0,12	0,86	0,11	0,17	0,19	0,09	0,01	0,12
Vulnerabilidad								
Miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo	0,11	0,12	0,69	0,26	0,14	0,23	0,17	0,34
Siente indefensión frente a trato injusto	0,11	0,09	0,75	0,26	0,13	0,24	0,14	0,39
Miedo de ser despedido	0,18	0,10	0,72	0,27	0,14	0,24	0,20	0,32
Lo tratan de forma autoritaria/violenta	0,08	0,08	0,59	0,18	0,12	0,23	0,14	0,33
Lo hacen sentir fácilmente reemplazable	0,16	0,08	0,68	0,27	0,11	0,27	0,19	0,38
Ingresos								
Ingresos mensuales totales	0,22	0,24	0,18	0,45	0,28	0,11	0,13	0,22
¿Salario cubre necesidades básicas?	0,16	0,15	0,29	0,66	0,18	0,15	0,14	0,29
¿Salario cubre gastos imprevistos?	0,16	0,14	0,30	0,67	0,17	0,14	0,16	0,31
Seguridad social								
Previsión social	0,14	0,12	0,09	0,11	0,22	0,11	0,02	0,10
Seguro de cesantía	0,02	0,14	0,11	0,17	0,34	0,09	0,03	0,13
Seguro de salud	0,14	0,19	0,13	0,23	0,33	0,12	0,09	0,20
Ejercicio de derechos								
Tomarse feriados	0,10	0,02	0,13	0,02	0,04	0,54	0,13	0,14
Licencia o reposo médico	0,18	0,10	0,24	0,15	0,14	0,73	0,12	0,22
Ir al médico	0,17	0,08	0,27	0,14	0,14	0,75	0,14	0,23
Vacaciones	0,26	0,10	0,24	0,14	0,13	0,64	0,11	0,21
Pedir el día por motivos personales/familiares	0,16	0,07	0,26	0,16	0,15	0,59	0,24	0,24
Control sobre proceso								
Influencia sobre velocidad	0,01	0,01	0,03	0,02	0,04	0,12	0,42	0,08
Cantidad de trabajo asignado	0,08	0,02	0,14	0,12	0,07	0,10	0,58	0,22
Elegir orden de las tareas	0,13	0,00	0,17	0,16	0,05	0,15	0,68	0,24
Elegir método de trabajo	0,12	0,00	0,17	0,16	0,06	0,14	0,65	0,24
Cuando tomar descanso	0,12	0,03	0,26	0,17	0,05	0,21	0,46	0,29
Promoción								
Oportunidades de desarrollo aseguradas por su jefe	0,13	0,10	0,35	0,31	0,17	0,19	0,24	0,47
Satisfacción con posibilidades de promoción	0,09	0,13	0,39	0,26	0,19	0,26	0,26	0,47

En negrita las correlaciones correspondientes a la subescala de cada ítem.

Abreviaciones: IE = Inestabilidad; IN = Ingresos; el resto de las abreviaciones corresponde a la inicial del nombre de cada subescala

4.3. Análisis descriptivos a nivel de escala

En la tabla 7 se ubican los estadísticos descriptivos de las 8 subescalas del modelo y de la Escala de Trabajo Precario general. Las medias de las subescalas se ubican en un rango entre 0,68, en el caso de “seguridad social” y 2,28, para “desempoderamiento”. En el caso de la subescala seguridad social, como se comentó más arriba, se espera que tenga la media más baja de todas las subescalas debido a las propiedades que han exhibido sus ítems. La media de la escala global se ubicó en torno a 1,43. Las desviaciones estándar se concentran en torno a 1 como se podría esperar, excepto por la subescala de inestabilidad que presenta menor variabilidad que el resto (0,81), al igual que la de seguridad social (0,85). Por su parte, la desviación estándar de la escala global fue de 0,56. La subescala con mayor proporción de casos con al menos un ítem con falta de información es la de desempoderamiento (8,1%), lo que se encuentra aún por debajo del máximo de 10% aceptable. Para la escala global, un 22,1% de los casos presentaron al menos un dato perdido, lo que significa que casi un 80% de los casos tuvieron información completa para el análisis. Todas las subescalas ocupan el rango completo, con casos con valores desde 0 a 4, excepto por la escala global cuya máxima puntuación es de 3,43. En torno al efecto de suelo, en consistencia con lo observado en los análisis descriptivos por variable y en la media de la subescala, la dimensión de seguridad social presenta un efecto de suelo de 49,6%, lo que es seguido por el 39% de la de vulnerabilidad. En cuanto al efecto de techo, no se observan valores demasiado altos como era esperable, siendo la subescala de ingresos la que obtiene el mayor valor (6,5%). Destaca el bajo efecto de suelo y de techo que se aprecia en la escala global, ambos muy cercanos al 0.

Tabla 7. Estadísticos descriptivos y de confiabilidad a nivel de escalas

Escala	Items	Media	DE	Perdidos (%)	Rango observado	Efecto de suelo (%)	Efecto de techo (%)	Alfa de Cronbach
Inestabilidad	3	0,85	0,81	1,8	0-4	24,60	0,10	0,63
Desempoderamiento	3	2,28	1,15	8,1	0-4	9,30	5,80	0,92
Vulnerabilidad	5	0,83	1,04	1,1	0-4	39,00	1,60	0,86
Ingresos	3	2,19	1,06	2,5	0-4	3,60	6,50	0,76
Seguridad social	3	0,68	0,85	0,5	0-4	49,60	0,40	0,44
Ejercicio de derechos	5	1,20	1,18	7,3	0-4	27,30	4,10	0,84
Control sobre proceso	5	1,98	1,10	2,6	0-4	7,30	2,80	0,78
Promoción	2	1,65	1,07	4,3	0-4	5,00	4,00	0,62
Escala de TP	29	1,43	0,56	22,1	0-3,4	0,00*	0,00*	0,84

*Menor a 0,00.

Perdidos (%) es el porcentaje de casos con al menos un dato perdido.

Efecto de suelo (%) y de techo (%) es el porcentaje de casos que toman los valores mínimos y máximos en cada escala, respectivamente.

Respecto de la confiabilidad interna de cada subescala, cinco de ellas obtuvieron valores de alfa de Cronbach por sobre 0,7. Las tres subescalas que marcaron valores por debajo de este umbral son las subescalas de inestabilidad, seguridad social y de promoción. En el caso de esta última, esto es consistente con las correlaciones moderadas entre sus ítems, pero también debido a que son sólo dos las variables introducidas en esta escala. En tanto, la confiabilidad para la escala global fue de un 84%, un valor óptimo.

4.4. Análisis factorial exploratorio

En un primer momento, en aras de la comparabilidad de esta escala con la EPRES-Ch original, se decide realizar un análisis componentes principales (en adelante ACP) tal como se realizó en el estudio donde se desarrolla la versión original de esta escala (Vives et al., 2017). Los resultados de ese análisis se encuentran en el anexo 4. Los resultados del ACP con el modelo de 8 factores fueron aceptables. El modelo explica un 64,1% de la varianza total, por sobre el umbral señalado como aceptable del 60% establecido previamente, y cerca de un 12% más de lo que explicó el modelo original, aunque este aumento de la capacidad explicativa puede deberse al mayor número de ítems introducidos y factores extraídos, lo que está directamente relacionado al incremento de la varianza explicada (Hair et al., 2014). Por otro lado, las comunalidades de los ítems también fueron satisfactorias en este análisis. La comunalidad es la proporción de varianza de cada ítem que es explicada por los factores comunes extraídos del análisis factorial. En el caso del ACP la mayoría de los ítems exhibe comunalidades sobre 0,5, es decir, que el modelo explica más del

50% del comportamiento de su varianza. Las excepciones son las variables de previsión social (0,38) en la escala de seguridad social, y la variable referida a la capacidad de decisión sobre cuando tomar un descanso (0,45) en la escala de control sobre el proceso de trabajo. Finalmente, se cumple el principal supuesto de este análisis que es que todos los ítems presentan su mayor carga factorial en la subescala que teóricamente les corresponde. Todas las cargas factoriales presentan valores por sobre 0,55. Los ítems con menores cargas en sus respectivas subescalas son nuevamente el ítem de previsión social (0,58) y el de la decisión sobre tomar un descanso en el trabajo (0,55). Sin embargo, ambos valores son más que aceptables. Por otro lado, no existen cargas factoriales en otras subescalas que se acerquen a los valores que presenta cada ítem en su subescala teórica, y en la tabla incluida en el anexo 4 se omitieron todos los valores por debajo de 0,2 para no entorpecer su lectura, al igual que se hizo en el resto de las tablas de este tipo. En base a estos resultados, se podría considerar que este modelo es, al menos, igual de aceptable que el de la EPRES-Ch original al someterse al mismo tipo de análisis.

Sin embargo, como se señaló en el apartado anterior, para validar una escala no es resulta igual de pertinente realizar un análisis de componente principales que un análisis factorial. En el caso de este último, los resultados exhibidos por el modelo llevaron a tomar decisiones metodológicas importantes, las cuales se presentan a continuación.

Inicialmente se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio (AFE) con 8 factores, bajo el método de extracción de mínimos cuadrados ponderados y rotación varimax. Los principales resultados de este análisis se incluyen en el anexo 5. El modelo explicó un 53% de la varianza total, lo que se considera un valor por debajo de lo aceptable, pero aun así suficientemente alto como para continuar el análisis y poder realizar un análisis factorial confirmatorio. Sin embargo, la estructura factorial no fue confirmada. A pesar de que el análisis paralelo realizado previamente dio como resultado más óptimo la extracción de 8 factores como se esperaba, las cargas factoriales de los ítems del modelo no se ajustaron a la distribución esperada entre los 8 factores extraídos. En específico, los ítems de la subescala de seguridad social se distribuyeron entre factores distintos con altas cargas factoriales a excepción del ítem de “seguro de salud”, cuando lo esperable sería que se ubicaran en un mismo factor común. Así mismo, los ítems de la subescala de promoción se ubicaron preferentemente en un factor único, pero con cargas factoriales muy bajas, cercanas a 0,3.

En base a estos resultados, se concluyó que no era posible proseguir con el análisis con este modelo, a pesar de que en el ACP previo la estructura factorial se hubiese validado. Al volver a revisar los análisis previos, se encuentra que los ítems de la subescala de seguridad social y los de la subescala de promoción exhibieron los peores resultados en el análisis ítem-escalas, mostrando las correlaciones más bajas con sus propias subescalas y los valores más bajos en el análisis de confiabilidad interna de Cronbach. Además, la subescala de seguridad social presentó

el efecto de suelo más alto de todas las subescalas. A partir de esto, se decidió quitar las dos subescalas que presentaban problemas en vista de sus pobres resultados previos.

A raíz de esta modificación, se volvió a calcular la confiabilidad y los estadísticos descriptivos de la Escala de Trabajo Precario, ya que en la tabla 7 se presentan los resultados considerando las dos subescalas removidas.

Escala	Ítems	Media	DE	Perdidos (%)	Rango	Efecto de suelo (%)	Efecto de techo (%)	Alfa de Cronbach
Inestabilidad	3	0,85	0,81	1,8	0-4	24,60	0,10	0,63
Desempoderamiento	3	2,28	1,15	8,1	0-4	9,30	5,80	0,92
Vulnerabilidad	5	0,83	1,04	1,1	0-4	39,00	1,60	0,86
Salario	3	2,19	1,06	2,5	0-4	3,60	6,50	0,76
Ejercicio de derechos	5	1,20	1,18	7,3	0-4	27,30	4,10	0,84
Control sobre proceso	5	1,98	1,10	2,6	0-4	7,30	2,80	0,78
Índice de PL	24	1,53	0,59	19,5	0-3,57	0,00	0,00	0,82

*Menor a 0,00.

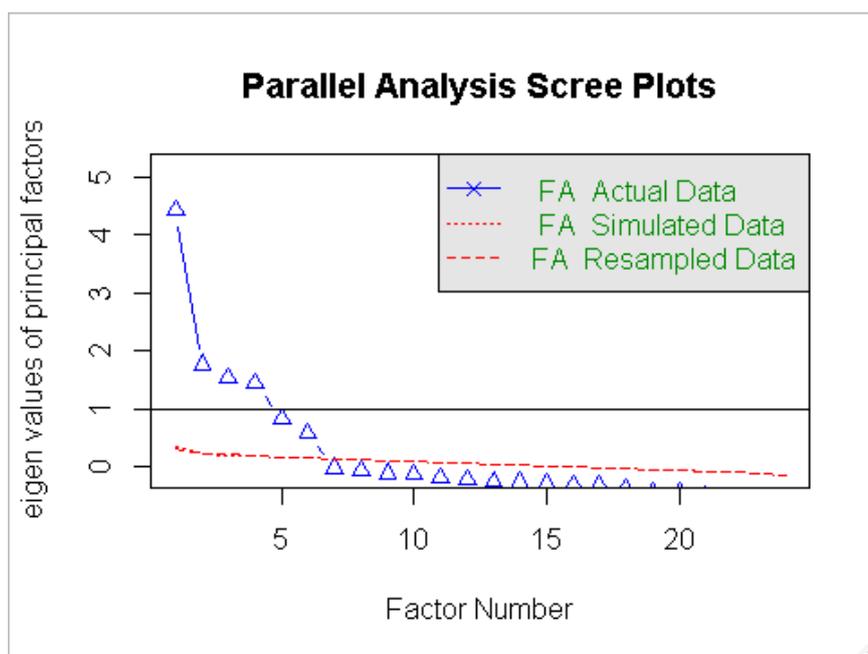
Perdidos (%) es el porcentaje de casos con al menos un dato perdido.

Efecto de suelo (%) y de techo (%) es el porcentaje de casos que toman los valores mínimos y máximos en cada escala, respectivamente.

Como se puede ver en la tabla 8 se reduce ligeramente la confiabilidad respecto a la anterior versión, pero no es un cambio significativo. Por otro lado, aumenta la media y la desviación estándar, se reduce el porcentaje de casos perdidos y crece el rango, alcanzando una puntuación máxima de 3,57.

En adelante, se presentan los resultados del análisis factorial exploratorio y confirmatorio considerando sólo 6 factores, al igual que en el modelo original, pero con la inclusión de la subescala de control sobre el proceso de trabajo y la sustracción de la subescala de seguridad social.

En el gráfico 1 se presenta el resultado del análisis paralelo llevado a cabo para determinar con criterio estadístico el número de factores que corresponde extraer. En el eje de las ordenadas (vertical) los valores corresponden a los autovalores de los factores de los análisis, mientras que en el eje de las abscisas los valores marcan la cantidad de factores. La línea azul corresponde al modelo con los datos originales, mientras que los triángulos marcan los factores y su correspondiente autovalor, y las líneas rojas cortadas corresponden a la muestra simulada por el análisis. Tal como se esperaba, el resultado del análisis paralelo da cuenta de que el número óptimo de factores para este conjunto de variables es 6, que es el último triángulo que se ubica por sobre la línea roja cortada.



En las tablas 9, 10 y 11 se presentan los principales resultados del análisis factorial exploratorio con método de extracción de mínimos cuadrados ponderados y rotación varimax. En la tabla 9 se encuentran la solución factorial rotada. Como se puede apreciar, el modelo propuesto explica un 54% de la varianza total, por debajo del umbral aceptable de 60% establecido previamente. A pesar de esto, se considera una proporción suficiente de varianza explicada para continuar con el análisis. Los autovalores tienen números similares luego de la rotación, lo que da cuenta de que ésta fue útil para distribuir la varianza explicada de manera más equitativa.

Tabla 8. Varianza explicada por el modelo

Factores	Autovalores	VE (%)	VE acumulada (%)
1	2,83	12	12
2	2,60	11	23
3	2,47	10	33
4	2,19	9	42
5	1,68	7	49
6	1,24	5	54

VE = Varianza explicada

En la tabla 10 se presentan las comunalidades de los ítems introducidos al modelo. A partir de esta tabla se evidencian algunos problemas de los ítems. De los 24 ítems, 10 de ellos presentan comunalidades por debajo de 0,5, lo que significa que el modelo explica menos de la mitad de su varianza. Si bien la mayoría de estos valores se ubican cerca de 0,5, llaman la atención algunos ítems como el de “duración del contrato” (0,32), “ingresos mensuales totales” (0,32), “tomarse feriados” (0,34), “influencia sobre velocidad” (0,23) y “cuando tomar un descanso” (0,29), que presentan valores marcadamente más bajos que el resto, por debajo de 0,4.

Tabla 9. Comunalidades de los ítems del Análisis Factorial Exploratorio

Item	Extracción
Inestabilidad	
Duración del contrato	0,32
Antigüedad	0,40
Meses desempleado último año	0,43
Desempoderamiento	
Decisión sobre salarios	0,59
Decisión sobre horarios	0,95
Decisión sobre horas de trabajo	0,92
Vulnerabilidad	
Miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo	0,59
Siente indefensión frente a trato injusto	0,67
Miedo de ser despedido	0,60
Lo tratan de forma autoritaria/violenta	0,42
Lo hacen sentir fácilmente reemplazable	0,52
Ingresos	
Ingresos mensuales totales	0,32
¿Salario cubre necesidades básicas?	0,66
¿Salario cubre gastos imprevistos?	0,73
Ejercicio de derechos	
Tomarse feriado	0,34
Licencia o reposo médico	0,66
Ir al médico	0,73
Vacaciones	0,51
Pedir el día por motivos personales/familiares	0,43
Control sobre proceso	
Influencia sobre velocidad	0,23
Cantidad de trabajo asignado	0,40
Elegir orden de las tareas	0,70
Elegir método de trabajo	0,61
Cuando tomar descanso	0,29

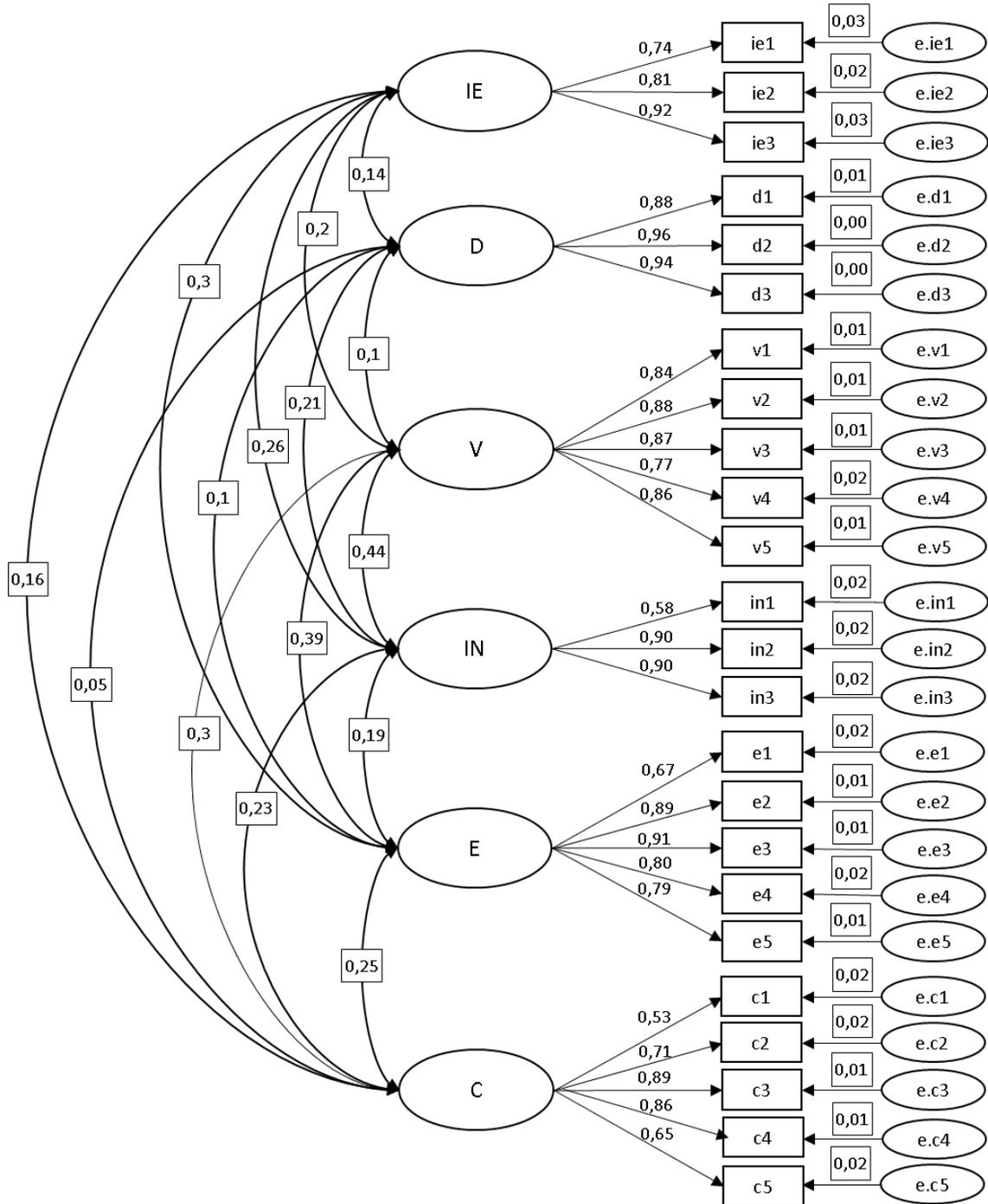
En la tabla 11 se presentan los resultados más relevantes del análisis factorial exploratorio, que es la matriz de componentes rotada. Se cumple el principal supuesto de este análisis que es que todos los ítems presentan su mayor carga factorial en la subescala que teóricamente les corresponde. La mayoría de las cargas factoriales presentan valores por sobre 0,5 a excepción de tres ítems. Estos tres ítems con menores cargas en sus respectivas subescalas son “ingresos mensuales totales” (0,49), lo que es consistente con su baja comunalidad; “influencia sobre velocidad” (0,46) y “cuando tomar un descanso” (0,47), los cuales también presentaron bajas comunalidades. Por otro lado, no existen cargas factoriales en otras subescalas que se acerquen a los valores que presenta cada ítem en su subescala teórica, y en la tabla 10 se omitieron todos los valores por debajo de 0,2 para no entorpecer su lectura.

Tabla 10. Matriz de componentes rotada

Item	Factores					
	1	2	3	4	5	6
Inestabilidad						
Duración del contrato						0,53
Antigüedad						0,61
Meses desempleado último año						0,64
Desempoderamiento						
Decisión sobre salarios			0,75			
Decisión sobre horarios			0,97			
Decisión sobre horas de trabajo			0,95			
Vulnerabilidad						
Miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo	0,74					
Siente indefensión frente a trato injusto	0,80					
Miedo de ser despedido	0,74					
Lo tratan de forma autoritaria/violenta	0,63					
Lo hacen sentir fácilmente reemplazable	0,68					
Ingresos						
Ingresos mensuales totales					0,49	
¿Salario cubre necesidades básicas?					0,79	
¿Salario cubre gastos imprevistos?					0,83	
Ejercicio de derechos						
Tomarse feriados		0,57				
Licencia o reposo médico		0,79				
Ir al médico		0,83				
Vacaciones		0,66				
Pedir el día por motivos personales/familiares		0,61				0,21
Control sobre proceso						
Influencia sobre velocidad				0,46		
Cantidad de trabajo asignado				0,63		
Elegir orden de las tareas				0,82		
Elegir método de trabajo				0,76		
Cuando tomar descanso				0,47		
No se presentan las cargas menores a 0,2						

4.5. Análisis factorial confirmatorio

Figura 2. Representación de covarianzas entre factores del modelo de 6 factores de la Escala de Trabajo Precario



En la figura 2 se muestra la representación gráfica de las relaciones entre ítems y factores y entre factores del modelo de la Escala de Trabajo Precario elaborado en esta investigación. Los óvalos del centro representan los factores que son las dimensiones latentes del concepto, que explican a cada conjunto de ítems o variables observables correspondiente, representados por rectángulos. Las relaciones entre estas dimensiones y las variables están representadas por flechas unidireccionales, y los números encima de cada flecha son las cargas factoriales de cada ítem. Las

flechas bidireccionales que conectan a los óvalos que representan a las subescalas implican la covarianza entre estas dimensiones, y las magnitudes de esas covarianzas se encuentran en los cuadros ubicados sobre cada flecha. Todos los estadísticos de los parámetros calculados fueron significativos ($p > 0,01$). Se presentan todos los valores estandarizados. Las abreviaciones y números en los rectángulos de los ítems corresponden al orden en que han sido presentados en las tablas anteriores.

Las cargas factoriales en general son altas, es decir, sobre 0,7, con excepción de cuatro relaciones cuya magnitud es moderada y se encuentran por debajo de 0,7, pero aún por sobre 0,5 (Hair et al., 2014). En consecuencia con los resultados del análisis factorial exploratorio, los ítem que presentan cargas factoriales por debajo de 0,7 son los de “ingresos mensuales totales” (0,58), “tomarse feriado” (0,67), “influencia sobre velocidad” (0,53) y “cuando tomar un descanso” (0,65). Las covarianzas entre las dimensiones latentes fueron principalmente bajas con algunas excepciones con valores moderados. El factor correspondiente a vulnerabilidad resalta en este aspecto, ya que tres de sus covarianzas con otros factores se encuentran por sobre 0,3, como es el caso de la covarianza con el factor correspondiente a la dimensión de ingresos (0,44), con el de ejercicio de derechos (0,39) y con el de control sobre el proceso de trabajo (0,3). Este último factor también presentó una covarianza moderada con la subescala de inestabilidad (0,3). Los estadísticos de los índices de ajuste se ubicaron dentro de los rangos considerados como óptimos. El índice CFI = 0,995; NNFI = 0,994; RMSEA = 0,042; y SRMR = 0,049. El chi cuadrado fue 939,604 (valor $p < 0,000$).

5. Discusión

Una vez analizados los resultados individualmente se presenta en este apartado una discusión sobre estos resultados en relación a sus implicancias teóricas y metodológicas, para elaborar una respuesta a la pregunta de investigación que orienta esta tesis y formular propuestas para futuros estudios relacionados a esta temática.

5.1. Aceptabilidad, confiabilidad y validez

Como se pudo apreciar, los ítems incluidos en este modelo obtuvieron, en general, buenos resultados en relación a su porcentaje de respuestas válidas y al uso de sus categorías de respuesta, lo que da cuenta de una buena aceptabilidad de las variables. Si bien la distribución de frecuencias no cumple el criterio de normalidad multivariable que es deseable para análisis factoriales como los realizados, esto no afectó mayormente los resultados obtenidos en las distintas etapas del proceso a excepción de algunos puntos que se detallan en el desarrollo de este apartado.

Respecto al análisis del comportamiento individual de los ítems, resalta lo que ocurre con las variables incluidas en la subescala de control sobre el proceso de trabajo, ya que presentan una distribución de características bimodales, con los valores más altos y más bajos concentrando la

mayoría de las respuestas. Esto puede dar cuenta de una diferencia muy marcada en la capacidad de control sobre el propio proceso que tienen distintos grupos de trabajadores en el país. Esta diferencia sería esperable en el caso de que en la muestra estuvieran incluidos aquellos trabajadores independientes o cuentapropistas, sin embargo, este estudio sólo alcanza a los trabajadores dependientes de uno o varios empleadores. El único ítem que escapa de esta tendencia en la subescala es el relacionado con la influencia sobre la velocidad del trabajo, indicando que es el aspecto sobre el cual los trabajadores tienen mayor grado de control respecto a sus empleadores.

En el caso de la subescala de ingresos, la variable de cobertura de gastos imprevistos presenta una distribución contraria a la tendencia general del conjunto de ítems, lo que encuentra explicación en el carácter más extremo del atributo que busca medir, ya que la cobertura de gastos imprevistos con el salario es esperable que sea una situación menos probable de ocurrir que la cobertura de necesidades básicas con el mismo salario.

Llama la atención también que la variable antigüedad en la dimensión de inestabilidad del empleo muestre una distribución de frecuencias más cercana a la normalidad, lo que se refleja también en un promedio marcadamente más alto que el de los otros dos ítems de su subescala, lo cual podría vincularse a las altas tasas de rotación laboral en el país.

La variable sobre si al trabajador lo tratan de manera violenta o autoritaria en la subescala de vulnerabilidad es la que presenta la menor media de su subescala, ubicándose un par de décimas por debajo del promedio de la dimensión, lo que podría deberse a que efectivamente es la variable de la vulnerabilidad que es menos precaria, o a una falta de cristalización de estas situaciones por parte de los trabajadores. Esta segunda tesis parece más coherente con otros resultados del análisis, como los promedios relativamente altos exhibidos por las variables relacionadas al control sobre el proceso de trabajo y el desempoderamiento, dos dimensiones en las cuales se expresa la vulnerabilidad como elemento constitutivo de la precariedad laboral, mostrando valores que indican mayor precariedad en este ámbito.

Por último, la subescala de seguridad social presenta los valores más bajos, es decir, la menor precariedad, lo que era esperable de acuerdo a la revisión del análisis de la EPRES-Ch como se mencionó más arriba. Esto también se encuentra en concordancia con que es la subescala con mayores efectos de suelo de toda la escala. Se reafirma con esto que una de las conclusiones de este análisis, en sintonía con lo ya reflexionado por Vives y otros (2017) sobre las características de la seguridad social en Chile y la necesidad de desarrollar preguntas que puedan medir esta dimensión de manera más certera.

Las escalas de inestabilidad, de promoción y de seguridad social obtuvieron valores de confiabilidad por debajo del umbral identificado como óptimo. En el caso de la dimensión de

inestabilidad esto puede dar cuenta, en conjunto con el análisis de las medias de cada ítem, que existen contradicciones entre los aspectos de las condiciones de empleo en lo referido al contrato de trabajo y su duración, y la prolongación real de las relaciones de trabajo. El menor nivel de precariedad de la variable referida a la duración del contrato contrasta con la mayor precariedad de la antigüedad en el trabajo, cuando se esperaría que ambos ítems actuaran de manera similar.

Una hipótesis posible de aventurar frente a estos resultados es que en Chile se acuerdan contratos de trabajo en el papel estables y de larga duración, pero en la realidad los empleos se destruyen y se crean con mayor velocidad. En ese sentido, sería deseable incluir ítems que permitan medir más nítidamente la inestabilidad del empleo, especialmente en trabajadores permanentes. Se propone incorporar dos aspectos que podrían dar luces de la fragilidad del puesto de trabajo. Por un lado, una variable que permita saber si el trabajador tiene acceso a indemnización por despido y, en caso de tener, si esta debe ser negociada o si está garantizada en cualquier caso. Esto permitiría dar cuenta del costo que significaría para el empleador despedir al trabajador y, por tanto, servir como indicador de la estabilidad de ese puesto de trabajo a partir del resguardo económico. En segundo lugar, una variable que permita acercarse al nivel de rotación laboral de la empresa o unidad donde se emplea el trabajador, lo que serviría de indicador de la estabilidad general de los empleos que allí se encuentran.

En la dimensión de promoción, la explicación para su menor confiabilidad responde a criterios estadísticos. Por un lado, es la única subescala compuesta por sólo dos ítems, por tanto, los resultados de los análisis dependen exclusivamente de la relación entre ambas variables. Por otro lado, ambas variables, además, corresponden a módulos distintos del cuestionario de la ENETS, por lo tanto, fueron pensadas para medir constructos distintos y se utilizaron para medir uno que no estaba contemplado en el modelo original.

La tercera excepción, nuevamente, es la escala de seguridad social, la cual a pesar de todo cumple el criterio mínimo para mantenerla dentro del modelo si sólo se analiza la confiabilidad.

Del análisis de confiabilidad del modelo se puede concluir que cumple de manera aceptable la mayoría de los criterios establecidos para considerar que es una medición confiable de las características de la precariedad laboral. Tanto en el análisis de la confiabilidad general de la escala global, como de la consistencia interna de las subescalas se obtuvieron valores aceptables, así como en el análisis de la similitud entre las medias de los ítems dentro de cada subescala. Se puede afirmar que la mayoría de los ítems considerados miden de manera equitativa aspectos distintos de un fenómeno común que es el trabajo precario.

La validez discriminante de los ítems también se considera aceptable, ya que todas las variables correlacionaron principalmente con la subescala que les correspondía teóricamente y no con alguna de las otras incluidas en el modelo.

Del análisis de componente principales realizado se puede concluir que el modelo desarrollado tiene, al menos, la misma calidad estadística que el modelo de la EPRES-Ch utilizado como base para esta escala. Si bien este análisis no es el que corresponde para establecer la validez de constructo, sirve para comparar el comportamiento de el modelo con dos subescalas inéditas respecto a su versión con seis subescalas.

Al comprobar la validez de constructo del modelo inicialmente planteado éste no logró el resultado esperado. La estructura factorial obtenida del análisis factorial exploratorio no era consistente ni era interpretable bajo la concepción teórica que se desarrolló sobre el trabajo precario. Esto significó realizar una readecuación metodológica, quitando la subescala de seguridad social y de promoción, lo que es consistente con sus pobres resultados previos. Las consecuencias para el modelo teórico de esta decisión pueden implicar, por un lado, desechar la idea de que la promoción es una dimensión de la precariedad laboral en los trabajadores asalariados, ya que no se conocen escalas previas que integren esta dimensión en una medición multidimensional del fenómeno. Sin embargo, tal como se planteó más arriba, los deficientes resultados de esta escala pueden deberse a la inadecuación para medir esta dimensión del instrumento de producción de información que se utilizó, del que sólo se pudieron desprender dos ítems para conformar esta subescala. Se sugiere seguir estudiando la incorporación de esta dimensión a partir de otros instrumentos o de este mismo instrumento modificado para ese fin.

Por otro lado, la dimensión de seguridad social ya presentaba los peores resultados de todo el modelo en la versión original de la EPRES-Ch, lo que se ratificó en el análisis factorial exploratorio realizado en este estudio. A pesar de esta situación, el fuerte sustento teórico que lleva a incluir esta dimensión dentro del modelo de la precariedad laboral multidimensional (Amable, 2006; Kalleberg & Vallas, 2017; Rodgers, 1989) y los mejores resultados obtenidos para esta dimensión en otras aplicaciones de la EPRES (Vives et al., 2010, 2015) indican que estos resultados podrían estar más relacionados con las ya señaladas dificultades para medir la inseguridad institucional que con una distancia conceptual de esta dimensión respecto del trabajo precario. Tal como en el caso de la subescala de promoción, se sugiere volver a incluir este constructo en futuras mediciones realizando las adecuaciones necesarias para que las variables midan efectivamente la inseguridad social a la que se ven expuestos los trabajadores, o para poder descartar con mayor sustento estadístico su inclusión en el modelo teórico-empírico del trabajo precario.

Luego de la reelaboración de la escala en una de 6 subescalas en vez de 8, la validez de constructo se comprobó satisfactoriamente a partir de los análisis factoriales exploratorio y confirmatorio. En relación al primero, los resultados muestran una correspondencia entre la teoría con la medición llevada a cabo, lo que quiere decir que efectivamente las variables incluidas miden la

dimensión latente que supuestamente conforman. En relación al análisis confirmatorio, el modelo presenta valores óptimos en los índices de ajuste seleccionados.

Respecto a la relación entre las dimensiones del modelo, se esperaba encontrar una mayor asociación entre los ítems de la subescala de vulnerabilidad y la subescala de ejercicio de derechos, ya que se consideró que la forma en que se presentaba en la EPRES la vulnerabilidad calzaba con una parte de la definición de ejercicio de derechos elaborada en esta tesis. Sin embargo, las correlaciones exhibidas entre los ítems de las subescalas y la covarianza exhibida en los resultados del análisis factorial confirmatorio dan cuenta de que no hay evidencias de que estas subescalas estén midiendo un mismo constructo, o que el constructo de la escala de vulnerabilidad sea parte del constructo de la escala de ejercicio de derechos. Si bien la covarianza entre estas subescalas en el análisis factorial confirmatorio es la segunda más alta del modelo, lo que podría dar cuenta de que la vulnerabilidad en el trato con la autoridad está asociada con la incapacidad de ejercer derechos debido al grado de sujeción en que pueden encontrarse los trabajadores. Por tanto, se recomienda revisar la discusión teórica de la conceptualización del trabajo precario y sus dimensiones, diferenciando la dimensión de ejercicio de derechos de la vulnerabilidad en el ambiente de trabajo, añadiendo una nueva dimensión al constructo de la precariedad laboral.

Esta decisión resulta relevante en consideración de la perspectiva interseccional desde la cual se ha construido en parte la definición de trabajo precario. Como señalaba Acker (2006; Mulinari & Selberg, 2013), las empresas son espacios donde se reproducen, a través de distintas prácticas, las desigualdades de género, raza o clase que estructuran la sociedad y el trabajo. La vulnerabilidad de los sujetos que ocupan los puestos de trabajo es un elemento fundamental del trabajo precario en tanto permite aproximarse al fenómeno desde una visión que contempla las intersecciones entre distintas categorías de opresión en las que se ven implicadas las trabajadoras y trabajadores de manera específica. A la luz de los resultados estadísticos, parece ser que la justicia y respeto en el trato que reciben en su espacio de trabajo los trabajadores debe ser considerado como una dimensión aparte del ejercicio de sus derechos como trabajadores. Resulta sensato considerar una subescala aparte que mida específicamente los aspectos relacionados al trato que reciben en el lugar de trabajo los trabajadores, lo que permitiría aprehender más claramente actitudes y acciones discriminatorias en el caso de quienes se ven desfavorecidos por situaciones estructurales de opresión.

5.2. Dimensiones incorporadas

La novedad de este estudio radica en la incorporación de dos nuevas dimensiones al constructo de la precariedad laboral que subyace al modelo de la EPRES. Tanto la dimensión de control sobre el proceso de trabajo como la de promoción son ámbitos de manifestación del trabajo

precario según la revisión y elaboración teórica planteada en el capítulo II. Tal como se expuso anteriormente, la subescala de promoción no refleja completamente la dimensión teórica que en esta propuesta investigativa le corresponde debido a que no se encontraron variables disponibles en el cuestionario de la ENETS que pudieran medir los aspectos relacionados a la capacitación o entrenamiento para los trabajadores, lo cual está ligado al mejoramiento de su posición dentro de la estructura de relaciones de poder dentro del ámbito laboral, entregándoles herramientas para dialogar con sus empleadores y enfrentar la inestabilidad de su empleo. Tampoco se pudo incluir la dimensión de reconocimiento, ya que no se encontraron variables pertinentes para medir este aspecto.

El comportamiento de los ítems de la subescala de control sobre el proceso de trabajo y de la subescala en sí, fueron aceptables en general, con algunas excepciones que sería conveniente revisar. Este es el caso de los ítems de “influencia sobre velocidad”, que refiere a la capacidad del trabajador de influir sobre el ritmo de trabajo cotidiano que lleva, y del ítem “cuando tomar un descanso”, que busca medir la posibilidad que tiene el trabajador de parar de trabajar durante su jornada laboral. Ambos ítem tuvieron un comportamiento apenas aceptable en la mayoría de los análisis, obteniendo los valores más bajos en la correlación con su propia escala, las menores cargas factoriales en los análisis factoriales exploratorio y confirmatorio. A pesar de que teóricamente siguen siendo aspectos relevantes para acercarse al constructo del control sobre el proceso de trabajo, se sugiere revisar su calidad estadística en futuros estudios.

Tal como se indicó más arriba, la distribución de respuestas de los ítems de esta subescala da pie a un cuestionamiento sobre la gradualidad en que pueda manifestarse este aspecto del trabajo precario en particular, debido a que se aprecia una concentración de los casos en los valores que representan menor y mayor precariedad, respectivamente. Respecto a esto, se podría aventurar una hipótesis relacionada con los dos ítems que menor precariedad presentan de esta subescala, que son nuevamente los ítems de la influencia sobre la velocidad y la decisión de cuando tomar un descanso. Ambas variables podrían dar cuenta de estrategias de resistencia de los trabajadores ante situaciones de mayor sujeción, ocupando para su beneficio los ámbitos sobre los cuales tienen capacidad de discreción en respuesta a extensas jornadas de trabajo con cargas de trabajo que, en general, no pueden negociar. Para fundamentar esta hipótesis esto sería útil aproximarse a estos indicadores a través de estudios cualitativos que permitan comprender con mayor profundidad la dinámica de la jornada de trabajo de distintos grupos de trabajadores.

Por otro lado, su consistencia interna expresada en el valor del alfa de Cronbach, en la similitud de las medias de sus ítems, y en la cercanía de las correlaciones de cada ítem con la subescala, da cuenta de que se está midiendo un constructo realmente existente y que esos ítems son los apropiados para realizar la medición de éste, a pesar de las objeciones ya planteadas. A su vez, la

subescala presentó un bajo porcentaje de casos perdidos, así como de efecto de suelo y de techo, lo que da cuenta de sus buenas propiedades estadísticas para ser incorporada al modelo general.

El caso de la escala de promoción difiere en cuanto a sus resultados. La mayor dificultad de esta subescala es la inexistencia de otras variables que permitan medir aspectos de la promoción y/o la capacitación de los trabajadores que pudieran haber complementado a las variables ya incorporadas. Esto implicó que la subescala se conformara sólo con dos ítems, como se ha mencionado varias veces, lo que acarrea una serie de dificultades para los análisis estadísticos, tomando excesiva relevancia para los resultados el comportamiento de cada variable por representar la mitad del total de la subescala.

Un segundo problema con esta subescala es la naturaleza de ambas variables que la componen, ya que corresponden a distintos módulos dentro del cuestionario de la ENETS. A diferencia de lo que ocurre con la dimensión de vulnerabilidad, que difícilmente pueda ser medida con preguntas menos subjetivas, la dimensión de capacitación y promoción sería esperable que pudiera ser medida a partir de indicadores más autónomos de la opinión del trabajador sobre su situación. En particular, en el ítem de satisfacción con las posibilidades de desarrollo, si bien éste apunta en la dirección esperada que es la de medir las oportunidades de promoción para los trabajadores, la inclusión de la palabra “satisfacción” puede llevar a sesgos en las respuestas de los trabajadores basados en situaciones puntuales. Sería recomendable reescribir esa pregunta de forma que se invite al trabajador a evaluar las posibilidades de promoción más que su satisfacción con ellas.

Sin embargo, a pesar de estos problemas, la subescala de promoción obtuvo puntuaciones cercanas al umbral señalado como aceptable para estimar la confiabilidad y la validez. Probablemente con la inclusión de más ítems que permitan robustecer esta subescala e incorporar los aspectos relacionados a la capacitación se obtendrían mejores resultados que los obtenidos en estos análisis. Por ahora, los resultados obtenidos dan cuenta de que no es apta para ser incorporada en estas condiciones a este modelo multidimensional de precariedad laboral.

Algo que resalta de esta subescala es su relación con la subescala de vulnerabilidad. Tal como se ha expuesto en el capítulo anterior, la vulnerabilidad para esta investigación se entiende como un componente transversal de la precariedad laboral y el trabajo precario, la cual puede entenderse como la situación de desprotección e indefensión en que se encuentran los trabajadores frente a sus empleadores. Para el caso del desarrollo de esta escala global de precariedad laboral, la vulnerabilidad se ha tomado como una dimensión en sí misma en consideración de la escala desarrollada por Amable, Vives y otros. Por su parte, la capacitación y promoción son aspectos que, en caso de estar presentes, o dicho de manera más precisa, en caso de que se presenten de formas menos precarias, conllevan una mayor capacidad del trabajador para enfrentarse a situaciones de despido o de cambios en su situación laboral, es decir, el mejoramiento de las

oportunidades de promoción y capacitación para los trabajadores conllevaría una disminución de su vulnerabilidad frente a la empresa.

Esta relación teórica se refleja en los resultados del análisis en variadas ocasiones. Por una parte, los ítems de la escala de promoción correlacionan, aparte de entre sí, principalmente con la subescala de vulnerabilidad por sobre el resto, lo que se refrenda en el análisis de componentes principales al ser el factor que representa a la dimensión de vulnerabilidad sobre el cual obtienen las cargas factoriales más altas los dos ítems de la subescala de promoción, sin contar su propia escala.

A pesar de esta lectura, cabe considerar que la relación exhibida entre estas dos subescalas puede deberse en parte a la forma en que están elaboradas las preguntas del cuestionario que corresponden a sus indicadores. En ambos casos hacen referencia a la relación entre el trabajador y su empleador o sus jefaturas. Si bien en la subescala de vulnerabilidad esto corresponde con el carácter del constructo que busca medir, en el caso de la subescala de promoción no necesariamente es así, ya que la dimensión teórica está centrada en las posibilidades que existen en su lugar de trabajo para ascender y adquirir cualificación, mientras que el fraseo de las preguntas se pone especial énfasis en el rol del jefe directo del trabajador, lo que podría distorsionar las respuestas de los trabajadores en base a la relación o apreciación que tengan sobre su superior. Para establecer con mayor certeza si esto podría ser un factor que influya en la covarianza de estas subescalas, se recomienda reescribir las preguntas sobre capacitación en un futuro instrumento de medición, dirigiendo el foco hacia el espacio de trabajo como organización y no hacia lo hecho por el jefe en específico.

En síntesis, se evalúa positivamente la inclusión de la subescala de control sobre el proceso de trabajo en base a la revisión teórica y los resultados estadísticos, mientras que se considera que se deben seguir realizando observaciones para determinar de manera más sustantiva si es que es plausible incluir una subescala de promoción en un modelo teórico-empírico de trabajo precario.

5.3. Comparación con primera versión de la EPRES-Ch

Una vez analizado el comportamiento de las dimensiones incorporadas al análisis de la precariedad laboral y el modelo de medición a través de esta escala multidimensional, queda por evaluar si es que la incorporación de estas dos subescalas cambia las propiedades psicométricas de la versión original de la EPRES-Ch, ya sea mejorando su rendimiento estadístico o empeorándolo. Debido a que en el estudio donde se examinan las propiedades de esta escala (Vives et al., 2017) se realiza únicamente un análisis de componente principales y no un análisis factorial exploratorio para establecer la validez de la escala, no es posible comparar directamente el grueso de los resultados, sino que únicamente los resultados obtenidos del análisis de componentes principales realizado en este estudio con las 8 subescalas incluidas, antes de quitar

las subescalas de seguridad social y promoción. En ese sentido, considerando que existe una diferencia entre las escalas por la cantidad de ítems y de factores, son tres los criterios que pueden ayudar a realizar esta comparación.

De un lado, la varianza explicada por el modelo en el análisis de componentes principales, que en el caso de la EPRES-Ch original alcanzó un valor de 52,2% con un modelo de 6 factores, mientras que en el caso de esta escala de precariedad laboral alcanzó al 64,1%. Se puede apreciar una diferencia importante en tanto el modelo inicial de este estudio supera el umbral establecido en la literatura sobre el tema para ser considerado aceptable. Sin embargo, la inclusión de más ítems y la selección de un número mayor de factores en la solución del modelo podrían estar causando esta diferencia de porcentajes de explicación. Con todo, al menos este modelo cumple con aumentar su capacidad explicativa considerando estas diferencias, lo que indica que la incorporación de nuevos ítems y subescalas va en la misma dirección de la escala general y ha ayudado a complejizar el modelo estadístico.

En segundo lugar, el índice de confiabilidad general de la escala es prácticamente igual para ambos modelos, en el caso de la Escala de Trabajo Precario esto es así tanto con la versión inicial de 8 subescalas (0,84) como con la versión definitiva con 6 subescalas (0,82), lo que quiere decir que la introducción de la subescala de control sobre el proceso y la remoción de la subescala de seguridad social mantiene la consistencia interna del modelo, dando cuenta de la pertinencia de estas variables para medir el constructo de la precariedad laboral en conjunto con el resto.

Finalmente, lo que sí se puede comparar los valores de los índices de ajuste del modelo extraídos de los análisis factoriales confirmatorios, ya que en el estudio citado se lleva a cabo un AFC para confirmar la estructura encontrada con el ACP. En el caso de esta Escala de Trabajo Precario, los valores obtenidos en los índices CFI y NNFI son superiores a los obtenidos en la EPRES-Ch. Las cargas factoriales del análisis confirmatorio de la escala de este estudio son todas más altas que las de la EPRES-Ch, lo que da cuenta de un modelo más robusto.

En definitiva, se mantienen las buenas propiedades psicométricas de la escala y se mejoran algunos aspectos tras quitar la subescala de seguridad social que exhibía los peores resultados y agregar la subescala de control sobre el proceso de trabajo. Incluso considerando todas las subescalas, como en el modelo inicial de este estudio, los análisis comparables dan cuenta de que se agrega complejidad en la medición de la precariedad laboral a la vez que se prolongan los resultados estadísticos obtenidos previamente.

5.4. Limitaciones y propuestas para futuras investigaciones

Dentro de las limitaciones de este estudio se encuentra, en primer lugar, la exclusión de ciertos grupos de trabajadores y de la muestra utilizada finalmente. En el caso de los trabajadores del sector público y las fuerzas armadas, esta exclusión se debió, en este estudio, a la búsqueda de

comparabilidad con la EPRES-Ch. En el caso de la investigación mencionada, han decidido dejar afuera a estos trabajadores debido a las diferencias entre el Código del Trabajo, que rige para los trabajadores del sector privado, y el Estatuto Administrativo, que rige para los funcionarios públicos, lo que tiene un correlato en la estructura y las preguntas de la ENETS que les dificultaban realizar otros análisis. En términos teóricos no existe ninguna razón para evaluar con instrumentos diferentes la precariedad de los trabajadores privados de la de los funcionarios públicos, ya que ambos grupos de trabajadores están sujetos a los mismos aspectos de la precariedad a pesar de que pueda variar la magnitud con que se manifiestan las distintas dimensiones en sus situaciones laborales. En esa línea, una vez demostradas las propiedades psicométricas de este instrumento y su validez de constructo en comparación con la EPRES-Ch, sería pertinente incluir en el análisis a estos trabajadores.

Un segundo grupo excluido son aquellos trabajadores sin contrato formal de trabajo, pero que tampoco se consideran independientes, sino más bien entran en la definición más clásica y acotada de trabajadores informales. Para el caso de este grupo, el cuestionario podría adecuarse de manera que, a pesar de no contar con un contrato de trabajo formal, pueda ser medido el grado de precariedad de su trabajo, considerando que comparten varios aspectos de la situación laboral de los trabajadores formales, aunque se presume que en condiciones de mayor precariedad en general.

En ese mismo sentido, tampoco fueron incluidos los trabajadores independientes o cuentapropistas, los cuales sí tienen, a diferencia de los empleados públicos, algunas diferencias más notorias con los trabajadores dependientes privados, y su exclusión no responde únicamente a cuestiones metodológicas. Estos grupos de trabajadores no están exentos de vivenciar situaciones de precariedad en tanto es un fenómeno global y transversal al mundo del trabajo. Se requieren investigaciones específicas que aborden desde esta perspectiva de la precariedad la situación concreta que viven quienes son autoempleados, con el fin de desarrollar instrumentos pertinentes para medir el grado de precariedad con que trabajan.

En base a lo desarrollado en el capítulo precedente, se considera que la precariedad laboral se constituye de elementos transversales que son la inestabilidad, la inseguridad, la vulnerabilidad y la incertidumbre. Para el caso de los trabajadores asalariados o dependientes de un empleador (o varios empleadores) estos elementos se expresan en la serie de dimensiones ya detalladas y examinadas en este capítulo. Algunas de estas dimensiones podrían ser pertinentes para estudiar el fenómeno entre los autoempleados, como la de inestabilidad e incertidumbre del ingreso y la de desprotección social. Otras, requerirían alguna adecuación, como la de vulnerabilidad y el control sobre el proceso de trabajo, ya que, si bien formalmente son trabajadores independientes, de igual forma pueden estar sujetos a relaciones comerciales que impliquen encadenamientos productivos, generándose una relación de sujeción con sus clientes o compradores. Sin embargo,

otras dimensiones como la de promoción o inestabilidad del empleo ciertamente responden a manifestaciones del trabajo precario que no se corresponden con la situación de los trabajadores por cuenta propia. Las investigaciones que tengan por objetivo estudiar el trabajo precario en esta población requerirán de una profundización tanto teórica como metodológica que permita identificar con claridad cuáles son las dimensiones en que se manifiesta el fenómeno entre ellos.

A pesar de que se sostiene la pertinencia de desarrollar instrumentos distintos a partir de los elementos comunes de la precariedad laboral para otros grupos de trabajadores, como los cuentapropistas, esto puede resultar en un problema debido a que la transformación del mundo del trabajo ha significado también un desdibujamiento de los límites entre las situaciones o categorías de empleo o de trabajo. La expansión del teletrabajo o trabajo a distancia, el aumento de personas con múltiples empleos, la heterogeneidad de relaciones entre trabajadores independientes y sus clientes o empleadores, entre otras situaciones de trabajo, hacen que se vuelva una tarea muy difícil establecer separaciones claras que justifiquen la producción de distintos instrumentos. En estudios posteriores en que se aborde este tema, se debe tomar en consideración la importancia de establecer claramente los criterios que demarcan la diferencia entre grupos de trabajadores.

Otra limitación de este estudio radica en la dificultad de comparar estos resultados con estudios de precariedad laboral en otros países. En la búsqueda por abarcar el total de ámbitos que componen en teoría una situación laboral precaria se dejó de lado el criterio de parsimonia, conformándose una escala con casi 30 ítems inicialmente y 24 definitivamente, lo que la hace bastante difícil de replicar o de construir a partir de cuestionarios ya existentes y aplicados en otros contextos nacionales. Por ahora, la capacidad de comparación se limita a los esfuerzos realizados por Vives y otros, quienes han desarrollado la EPRES en distintas versiones en España, Europa, Chile y Colombia.

En ese mismo sentido, la envergadura del cuestionario y considerando que en una situación ideal faltarían aún más variables que incluir en el análisis según lo señalado más arriba, se presenta la dificultad de poder comparar las propiedades del modelo con versiones más actualizadas del mismo, debido a que la ENETS es una encuesta que sólo se ha realizado una vez en el país y que por sus características parece poco probable que se comience a implementar de manera regular para poder analizar la consistencia de las mediciones de precariedad laboral sobre un mismo instrumento a lo largo del tiempo.

Conclusiones

De todo lo expuesto a lo largo de esta tesis se pueden extraer varias conclusiones interesantes para el estudio del fenómeno en cuestión.

En primer lugar, se ha logrado dar con una definición sistemática de lo que es la precariedad laboral. Esta definición se enmarca en ciertas perspectivas teóricas que la sitúan como un modo de dominación de clase a escala global, el que a su vez se imbrica con otros sistemas de opresión desde una mirada interseccional y postcolonial. Estas perspectivas llevan a considerar como unidad de análisis a la situación de trabajo más que al empleo o al trabajador mismo, permitiendo esta unidad enlazar tanto la posición que ocupan los trabajadores dentro de la sociedad con las condiciones que se presentan en los puestos de trabajo que ocupan y con el sistema institucional que rige el lugar geográfico-político donde habitan.

Tras una revisión teórica sobre las discusiones en torno al concepto de trabajo precario se ha consolidado una definición sistemática del fenómeno a nivel de puestos de trabajo, que contempla cuatro elementos transversales a todo trabajo precario constitutivos de su existencia, que son la inestabilidad, la inseguridad, la vulnerabilidad y la incertidumbre. Se han establecido los ámbitos de la relación de trabajo donde actúa esta precariedad, que son las condiciones de empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales entre empleados y trabajadores. Finalmente, se han identificado dimensiones específicas para el trabajo precario asalariado con el fin de ser medido de forma cuantitativa, estas son la inestabilidad del empleo, la insuficiencia e incertidumbre del salario, la desprotección social, el ejercicio de derechos laborales, el control sobre el proceso de trabajo, la capacitación, el reconocimiento y valoración de la función, y la representación colectiva de los trabajadores.

En segundo lugar, se ha elaborado un instrumento capaz de medir la precariedad laboral de acuerdo a la formulación teórica desarrollada. Este instrumento ha debido adecuarse a medida que se desarrolló el análisis, logrando finalmente consolidar un modelo teórico-empírico llamado provisoriamente Escala de Trabajo Precario, el cual considera seis subescalas: Inestabilidad del empleo, desempoderamiento, vulnerabilidad, ingresos, ejercicio de derechos y control sobre el proceso de trabajo. Los análisis de sus propiedades psicométricas y validez de constructo han sido aceptables y se han mantenido los buenos resultados obtenidos por la EPRES-Ch en su versión inicial. Respecto de lo primero, el análisis de la confiabilidad interna de las subescalas elaboradas y de la escala general de precariedad laboral ha entregado resultados aceptables, aunque en la versión inicial las subescalas de promoción y de seguridad social obtuvieron resultados cuestionables. Debido a esto y a los resultados de un primer análisis factorial exploratorio, se decidió desechar momentáneamente estas subescalas para este modelo. En cuanto a la validez de

constructo, tanto el análisis factorial exploratorio como el confirmatorio otorgaron resultados coherentes con lo que se planteaba medir.

Por otra parte, se ha logrado integrar satisfactoriamente, aunque con ciertas consideraciones que deben ser mejoradas, una dimensión de la precariedad laboral que antes estaba excluida, que es la del control sobre el proceso de trabajo, lo que abre la puerta a complejizar el análisis del fenómeno en futuras investigaciones. Esta dimensión incorporada como subescala al modelo de análisis obtuvo resultados estadísticos aceptables. En el caso de la subescala de promoción, la falta de un mayor número de variables apropiadas para medir esta dimensión del trabajo precario no permitió realizar un análisis más íntegro de su comportamiento, lo que llevó a descartar su inclusión en el modelo final. A pesar de esto, no se descarta que en futuras investigaciones se pueda establecer con mayor seguridad si cumple los requisitos para ser incorporada.

Como tercera conclusión, ligada a la anterior, está la necesidad de realizar adecuaciones en próximos cuestionarios que busquen medir aspectos de la precariedad laboral de modo que permitan realizar análisis que consideren todas las dimensiones del fenómeno. Si bien la aplicación del modelo de la Escala de Trabajo Precario sobre los datos surgidos del cuestionario de la ENETS dio resultados aceptables, aún se consignan ciertas falencias y aspectos a mejorar como la cantidad de ítems por subescala en algunas dimensiones, la inexistencia de preguntas capaces de medir el reconocimiento de la función, o planteamiento de las preguntas que pueden distorsionar la construcción de los datos a analizar.

En esa misma línea, una necesidad que se deriva de esta investigación y otras relacionadas es la de afinar la lectura de la precariedad laboral para construir instrumentos que permitan medirla en distintas poblaciones de trabajadores y no sólo en los asalariados. En el caso de los análisis presentados, la escala desarrollada se limitó a los asalariados privados por cuestiones metodológicas, dejando afuera a quienes laboran en el sector público. Pero quizás la tarea más compleja e igualmente necesaria sea buscar una manera de incorporar al análisis cuantitativo bajo un mismo modelo teórico a aquellos trabajadores y trabajadoras que se autoemplean o que trabajan sin una situación de dependencia formal. Más aún, siguen excluidos aquellos trabajadores que laboran en los márgenes más precarios de la economía, quienes ni siquiera cuentan con un contrato de trabajo ni son reconocidos como trabajadores, siendo el caso más evidente el de las personas, usualmente mujeres, que realizan trabajo de cuidados. La investigación sobre el fenómeno de la precariedad laboral debiese avanzar en ese sentido, buscando situar con precisión el estado y la forma del trabajo precario entre la mayor población posible de trabajadores.

Una cuarta conclusión que se deriva de este estudio es que, a pesar de la dispersión inicial, durante los últimos años ha avanzado el estudio empírico de la precariedad laboral, especialmente en su relación con la salud. Esta tesis ha buscado ser un aporte en ese sentido y contribuir a la discusión

sobre las formas en que se puede medir el fenómeno a nivel cuantitativo. Es de esperar que se sigan desarrollando investigaciones en torno al fenómeno, asociándolo de manera cada vez más clara y con instrumentos cada vez más validados con sus causas y consecuencias en la vida de las personas.

Referencias

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), 441–464.
- Aguilar, O. (2004). Globalización, modelo de desarrollo y trabajo en Chile. *Némesis: Revista de estudiantes de sociología de la Universidad de Chile.*, (4), 175-190.
- Amable, M. (2006). *La precariedad laboral y su impacto sobre la salud. Un estudio en trabajadores asalariados en España* (Tesis doctoral, Universitat Pompeu Fabra). Recuperado de <http://repositori.upf.edu/handle/10230/12206>
- Amable, M., Benach, J., & González, S. (2001). La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: Conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Arch. prev. riesgos labor. (Ed. impr.)*, 169-184.
- Amable, M., Benach, J., Muntaner, C., Benavides, F. G., Gimeno, D., Menéndez, M., ... Artazcoz, L. (2006). Psychosocial dimensions of precarious employment: Developing an epidemiological measure of work precariousness. *La precariedad laboral y su impacto en la salud. Un estudio en trabajadores asalariados en España. Barcelona: UPF.*
- Argibay, J. (2006). Técnicas psicométricas. Cuestiones de validez y confiabilidad. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 8, 15-33.
- Arnold, D., & Bongiovi, J. R. (2013). Precarious, Informalizing, and Flexible Work: Transforming Concepts and Understandings. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 289-308. <https://doi.org/10.1177/0002764212466239>
- Barbier, J.-C. (2004). A comparative analysis of ‘employment precariousness’ in Europe. *Learning from employment and welfare policies in Europe, European Xnat Cross-national research papers, Seventh series*, 7–18.
- Barbier, J.-C. (2011). «Employment precariousness» in a European cross-national perspective. *A sociological review of thirty years of research* [Documento de Trabajo]. Recuperado

de Centre d'Economie de la Sorbonne website: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00654370/document>

Barbieri, P., Bozzon, R., Scherer, S., Grotti, R., & Lugo, M. (2015). The Rise of a Latin Model? Family and fertility consequences of employment instability in Italy and Spain. *European Societies*, 17(4), 423-446. <https://doi.org/10.1080/14616696.2015.1064147>

Beauducel, A., & Herzberg, P. Y. (2006). On the Performance of Maximum Likelihood Versus Means and Variance Adjusted Weighted Least Squares Estimation in CFA. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 13(2), 186-203. https://doi.org/10.1207/s15328007sem1302_2

Benach, J., & Muntaner, C. (2007). Precarious employment and health: Developing a research agenda. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61(4), 276-277. <https://doi.org/10.1136/jech.2005.045237>

Betti, E. (2016). *Precarious work: norm or exception of capitalism? Historicizing a contemporary debate: a global gendered perspective* (E. Betti & K. Miller, Eds.). Vienna: IWM Junior Visiting Fellows' Conferences,.

Betti, E. (2018). Historicizing Precarious Work: Forty Years of Research in the Social Sciences and Humanities. *International Review of Social History*, 63(2), 273-319. <https://doi.org/10.1017/S0020859018000329>

Bollen, K., & Lennox, R. (1991). Conventional wisdom on measurement: A structural equation perspective. *Psychological Bulletin*, 110(2), 305-314. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.110.2.305>

Bonofiglio, N., & Fernández, A. (2003). *Sí señor. Precarización y flexibilización laboral en la década del noventa*. Presentado en Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

Bourdieu, P. (1998). *Contrafuegos 1. Reflexiones útiles para resistir a la invasión neoliberal*. Barcelona: Anagrama.

- Brown, T. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.
- Butler, J. (2006). *Precarious life: The powers of mourning and violence*. Verso.
- Cademartori, J., Cáceres, D., & Vásquez, A. (2009). Sobre-tiempo de trabajo en Chile: Un modelo exploratorio. *Polis (Santiago)*, 8(24), 39-61. <https://doi.org/10.4067/S0718-65682009000300003>
- Cano, E. (2004). Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad. *Mientras tanto*, 93, 67-81.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Chen, M. A. (2005). *Rethinking the informal economy: Linkages with the formal economy and the formal regulatory environment* (Vol. 10). United Nations University, World Institute for Development Economics Research.
- Cooke, F. L., & Jiang, Y. (2017). The growth of non-standard employment in Japan and South Korea: The role of institutional actors and impact on workers and the labour market. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(2), 155-176. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12138>
- Córdova, L. (2005). *Relaciones laborales y el proceso de reformas laborales* (Tesis de magíster). Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Correan, J. C. (2015). *Evaluación de criterios alternativos de ajuste para modelos de análisis factorial confirmatorio: Una aproximación montecarlo*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1264.5603>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- De la Garza, E. (2000a). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo xx. En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México D.F: El Colegio de México, FLACSO, UNAM, FCE.

- De la Garza, E. (2000b). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 148-178). México D.F: El Colegio de México, FLACSO, UNAM, FCE.
- De Mattos, C. (1992). Modernización neocapitalista y reestructuración productiva y territorial en Chile, 1973-90. *EURE. Revista Latinoamericana de Estudios Urbano Regionales*, 18(54), 15.
- Dirección del Trabajo. (2015). *Encla 2014. Informe de resultados Octava Encuesta Laboral*. Santiago, Chile.
- Echeverría, M. (2010). *La historia inconclusa de la subcontratación. Y el relato de los trabajadores*. Santiago, Chile: Dirección del Trabajo.
- Echeverría, M., & López, D. (2004). *Flexibilidad laboral en Chile. Las empresas y las personas*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- Edwards, J. R., & Bagozzi, R. P. (2000). On the nature and direction of relationships between constructs and measures. *Psychological Methods*, 5(2), 155-174. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.5.2.155>
- Escobedo Portillo, M. T., Hernández Gómez, J. A., Estebané Ortega, V., & Martínez Moreno, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & trabajo*, 18(55), 16-22. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000100004>
- Fan, X., Thompson, B., & Wang, L. (1999). Effects of sample size, estimation methods, and model specification on structural equation modeling fit indexes. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 56-83. <https://doi.org/10.1080/10705519909540119>
- Federici, S. (2006). *Precarious Labor: A Feminist Viewpoint*. 9.

- Fernández, D. (2015). *Estudio crítico de la reforma laboral chilena. Análisis normativo y discursivo*. Madrid: Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid.
- Fernández Massi, M. (2014). Dimensiones de la precariedad laboral: Un mapa de las características del empleo sectorial en Argentina. *Cuadernos de Economía*, 33(62), 231-257.
- Fokkema, M., & Greiff, S. (2019). How Performing PCA and CFA on the Same Data Equals Trouble. *European Journal of Psychological Assessment*, 33, 4.
- Frías, P. (2017). *El Trabajo ¿Servidumbre o realización?* Santiago: Ediciones Radio Universidad de Chile.
- Fuller, S., & Vosko, L. F. (2008). Temporary Employment and Social Inequality in Canada: Exploring Intersections of Gender, Race and Immigration Status. *Social Indicators Research*, 88(1), 31-50. <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9201-8>
- Fullerton, A. S., & Wallace, M. (2007). Traversing the flexible turn: US workers' perceptions of job security, 1977–2002. *Social Science Research*, 36(1), 201-221. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2005.09.005>
- Galin, P. (1986). *Asalariados, precarización y condiciones de trabajo*. 12.
- Gálvez, T. (2001a). *Para reclasificar el empleo: Lo clásico y lo nuevo* (N.º 14; p. 85). Santiago: Dirección del Trabajo.
- Gálvez, T. (2001b). *Para reclasificar el empleo: Lo clásico y lo nuevo*. 14, 85.
- García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M., & Simón, H. (2017). A New Multidimensional Approach to Measuring Precarious Employment. *Social Indicators Research*, 134(2), 437-454. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1447-6>
- González, S., & Huneus, C. (2016). *Dinámica laboral en Chile 2009-2015*. Santiago: Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

- Goretzko, D., Pham, T. T. H., & Bühner, M. (2019). Exploratory factor analysis: Current use, methodological developments and recommendations for good practice. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00300-2>
- Gutiérrez-Rodríguez, E. (2014). The Precarity of Feminisation. *International Journal of Politics, Culture, and Society*, 27(2), 191-202. <https://doi.org/10.1007/s10767-013-9154-7>
- Gutiérrez-Rodríguez, E. G. (2007). The «Hidden Side» of the New Economy: On Transnational Migration, Domestic Work, and Unprecedented Intimacy. *Frontiers: A Journal of Women Studies*, 28(3), 60-83.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2014). *Multivariate data analysis* (7. ed., Pearson new internat. ed). Harlow: Pearson.
- Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid, España: Ediciones Akal.
- Hayton, J. C., Allen, D. G., & Scarpello, V. (2004). Factor Retention Decisions in Exploratory Factor Analysis: A Tutorial on Parallel Analysis. *Organizational Research Methods*, 7(2), 191-205. <https://doi.org/10.1177/1094428104263675>
- Henríquez, H., & Riquelme, V. (2006). *Lejos del trabajo decente. El empleo desprotegido en Chile* (N.º 30). Santiago, Chile: Dirección del Trabajo.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Jang, S.-Y., Jang, S.-I., Bae, H.-C., Shin, J., & Park, E.-C. (2015). Precarious employment and new-onset severe depressive symptoms: A population-based prospective study in South Korea. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 41(4), 329-337.
- Julián, D. (2013). Trabajo, precariedad y “habitus precario”. Aproximaciones al estudio de la(s) precariedad(es) en América Latina. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, 30, 185-210.

- Julián, D. (2014). *Labor Precarity, modernity and capitalist modernization: A Contribution to the debate from Latin America*. 22.
- Jurado, T. (2007). La precariedad temporal-salarial y sus efectos sobre la formación familiar. *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, 29, 367-403.
- Kachi, Y., Otsuka, T., & Kawada, T. (2014). Precarious employment and the risk of serious psychological distress: A population-based cohort study in Japan. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(5), 465-472. Recuperado de JSTOR.
- Kalleberg, A. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kalleberg, A. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*. Russell Sage Foundation.
- Kalleberg, A. (2014). *Measuring Precarious Work. A working paper of the EINet measuring group*. University of North Carolina.
- Kalleberg, A., & Vallas, S. (2017). Probing Precarious Work: Theory, Research, and Politics. *Research in the Sociology of Work*, 31, 1-30. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031017>
- Keuskamp, D., Ziersch, A. M., Baum, F. E., & LaMontagne, A. D. (2013). Precarious employment, psychosocial working conditions, and health: Cross-sectional associations in a population-based sample of working Australians. *American Journal of Industrial Medicine*, 56(8), 838-844. <https://doi.org/10.1002/ajim.22176>
- Kofman, Y. (2015). *The Hidden Social Costs of Precarious Employment: Parental Co-Residence, Marriage Timing, and Political Participation During Young Adulthood* (UCLA). Recuperado de <https://escholarship.org/uc/item/62g2f2f5>

- Lewchuk, W., de Wolff, A., King, A., & Polanyi, M. (2005). The invisible health risks of precarious employment. En *Reworking work: Vol. II* (pp. 117-124). Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand (AIRAANZ).
- Llosa-Fernández, J., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Incertidumbre laboral y salud mental: Una revisión meta-analítica de las consecuencias del trabajo precario en trastornos mentales. *Anales de Psicología*, 34(2), 211. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.2.281651>
- Longo, J. (2012). Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados. *Trabajo y Sociedad*, 19, 375-392.
- López, D. (2009). La ineficacia del derecho a negociar colectivamente. En *Negociación Colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible* (p. 30). Santiago, Chile: Dirección del Trabajo.
- López, R., Figueroa, E., & Gutiérrez, P. (2013). *La parte del león. Nuevas estimaciones de la participación de los súper ricos en el ingreso en Chile* (N.º 379). Santiago, Chile: Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile.
- Lorey, I. (2015). *State of insecurity. Government of the precarious*. Londres: Verso.
- Louie, A., Ostry, A., Quinlan, M., Keegel, T., Shoveller, J., & LaMontagne, A. (2006). Empirical Study of Employment Arrangements and Precariousness in Australia. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 61(3), 465-489. <https://doi.org/10.7202/014186ar>
- Marín, L. (2004). El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social: El caso de jóvenes argentinos. *Fundamentos en humanidades*, (10), 43-52.
- Matos, P. A. de. (2014). Gender commodification and precarity in Portuguese call centres: The (re)production of inequality. *Etnográfica. Revista Do Centro Em Rede de Investigação Em Antropologia*, (vol. 18 (1)), 5-32. <https://doi.org/10.4000/etnografica.3319>

- Medina, M. (2008). *Precariedad Laboral: Discusiones conceptuales con una aproximación empírica a partir de la Encuesta Permanente de Hogares* (Bachelor Thesis, Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación). Recuperado de <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=tesis&d=Jte566>
- Menéndez, M., Benach, J., Muntaner, C., Amable, M., & O'Campo, P. (2007). Is precarious employment more damaging to women's health than men's? *Social Science & Medicine*, 64(4), 776-781. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2006.10.035>
- Mitropoulos, A. (2005). Precari-us. *mute—culture and politics after the net*, 1(29Spring), 88–96.
- Monckeberg, M. O. (2015). *El saqueo de los grupos económicos al Estado chileno* (4a ed.). Santiago, Chile: Debolsillo.
- Mora, M. (2005). Ajuste y empleo: Notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 2(108), 27-40.
- Mora, M. (2012). La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de medición. *Revista Trabajo*, 9, 87-122.
- Morgado, E. (1999). *Las reformas laborales y su impacto en el funcionamiento del mercado de trabajo* (N.º 32). Santiago, Chile: CEPAL.
- Mulinari, P., & Selberg, R. (2013). Intersectional Directions in Working Life Research: A Proposal. *Nordic Journal of Working Life Studies*;3, 3, 81-98.
- Muñiz, L. (2009). Nuevos y viejos escenarios en el mundo laboral latinoamericano. En *Colección Grupos de trabajo. Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (Primera Edición, pp. 15-22). Buenos Aires: CLACSO.
- Narbona, K. (2015). *Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno* (p. 33). Observatorio Social del Proyecto Plataformas Territoriales por los derechos Económicos y Sociales: Previsión, Trabajo, Educación y Salud.

- Narbona, K., & Páez, A. (2014). La acumulación flexible en Chile: Aportes a una lectura socio-histórica de las transformaciones recientes del trabajo. *Revista Pretérito Imperfecto* 2014, 140–172.
- Narbona, K., Páez, A., & Tonelli, P. (2011). *Precariedad laboral y modelo productivo en Chile* (N.º 1). Santiago, Chile: Fundación SOL.
- Neffa, J. C. (2010). La transición desde los «verdaderos empleos» al trabajo precario. En *Trabajo, identidad y acción colectiva* (p. 316). México D.F: CLACSO, UNAM, Plaza y Valdés Editores.
- Neffa, J. C., Oliveri, M., Persia, J., & Trucco, P. (2010). *La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados* (N.º 1; p. 129). Buenos Aires: CEILL-PIETTE.
- Olsthorn, M. (2014). Measuring Precarious Employment: A Proposal for Two Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested with Dutch Labor Market-Data. *Social Indicators Research*, 119(1), 421-441. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0480-y>
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité*. Paris, puf.
- Precarias a la deriva. (2004). *A la deriva: Por los circuitos de la precariedad femenina*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Puig-Barrachina, V., Vanroelen, C., Vives, A., Martínez, J. M., Muntaner, C., Levecque, K., ... Louckx, F. (2014). Measuring employment precariousness in the European Working Conditions Survey: The social distribution in Europe. *Work*, 49(1), 143-161. <https://doi.org/10.3233/WOR-131645>
- Pyöriä, P., & Ojala, S. (2016). Precarious work and intrinsic job quality: Evidence from Finland, 1984–2013. *The Economic and Labour Relations Review*, 27(3), 349-367. <https://doi.org/10.1177/1035304616659190>

- Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001a). The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research. *International Journal of Health Services*, 31(2), 335-414. <https://doi.org/10.2190/607H-TTV0-QCN6-YLT4>
- Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001b). The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: Placing the Debate in a Comparative Historical Context. *International Journal of Health Services*, 31(3), 507-536. <https://doi.org/10.2190/22BK-9XC0-AK7L-M6QH>
- Rendón, T., & Salas, C. (2000). El cambio en la estructura de la fuerza de trabajo en América Latina. En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 540-565). México D.F: El Colegio de México, FLACSO, UNAM, FCE.
- Revelle, W. (2019). psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research (Versión 1.8.12). Recuperado de <https://CRAN.R-project.org/package=psych>
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Union. The state of the debate. En *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe* (pp. 1-16). Bélgica: International Labour Organisation - Free University of Bruselas.
- Rodriguez, J. K., Holvino, E., Fletcher, J. K., & Nkomo, S. M. (2016). The Theory and Praxis of Intersectionality in Work and Organisations: Where Do We Go From Here?: Gender, Work and Organization. *Gender, Work & Organization*, 23(3), 201-222. <https://doi.org/10.1111/gwao.12131>
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(1), 1-36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- RStudio Team. (2019). RStudio: Integrated Development for R (Versión 0.98.1091). Recuperado de <http://www.rstudio.com/>.

- Rubery, J. (1989). Precarious forms of work in the United Kingdom. En *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (pp. 49-74). Bélgica: International Labour Organisation - Free University of Bruselas.
- Rueda, A., & Gutiérrez, A. (2008). *Crecimiento del empleo asalariado en Chile* [Documento de Trabajo]. Santiago: Subdirección Técnica, Instituto Nacional de Estadísticas.
- Ruiz, C. (2013). *Conflicto social en el neoliberalismo avanzado. Análisis de clase de la revuelta estudiantil en Chile* (1a ed.). Buenos Aires: CLACSO.
- Ruiz, C., & Boccardo, G. (2011). *Panorama actual de la estructura social chilena (en la perspectiva de la transformación reciente)* [Documento de Trabajo]. CIES, Universidad de Chile.
- Sánchez, M. P. (1992). *Precarización del empleo y actores sociales. Estado, empresarios, sindicatos y trabajadores jóvenes en América Latina*. 16.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., & King, J. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-338. <https://doi.org/10.3200/JOER.99.6.323-338>
- Scott-Marshall, H., & Tompa, E. (2011). The health consequences of precarious employment experiences. *Work*, 38(4), 369-382. <https://doi.org/10.3233/WOR-2011-1140>
- Shadish, W. R., Cook, T. D., & Campbell, D. T. (2001). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*. Boston: Houghton Mifflin.
- Sotelo, A. (2003). *La reestructuración del mundo del trabajo: Superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo* (1. ed). México D.F: Ítaca.
- Standing, G. (1999). *Global labour flexibility: Seeking distributive justice*. Macmillan.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Londres: Bloomsbury Academic.
- Standing, G. (2014). Por qué el precariado no es un «concepto espurio». *Sociología del trabajo*, (82), 7-15.

- Stecher, A. (2012). Perfiles identitarios de trabajadores de grandes empresas del retail en Santiago de Chile: Aportes psicosociales a la comprensión de las identidades laborales. *Psyche*, 21(2), 9-20. <https://doi.org/10.7764/psykhe.21.2.538>
- Sylos-Labini, P. (1964). Precarious Employment in Sicily. *International Labour Review*, 89, 268.
- Tókman, V. (2007). *Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina* (Documento de Trabajo N.º 130; p. 62). Santiago: CEPAL.
- Tovar, J. (2007). Psicometría: Tests psicométricos, confiabilidad y validez. *Psicología: Tópicos de actualidad*, 85–108.
- Tsurugano, S., Inoue, M., & Yano, E. (2012). Precarious Employment and Health: Analysis of the Comprehensive National Survey in Japan. *Industrial Health*, 50(3), 223-235. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1260>
- Urrea, F. (1999). Globalización, subcontratación y desregulación laboral. *Fernando Urrea et al., Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia, Bogotá, Colciencias/Corporación Calidad*, 219–281.
- Vallebuona, C. (2011). *Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile. Informe interinstitucional ENETS 2009-2010*. Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo, Instituto de Salud Laboral.
- Vásquez, R. (2013). La negociación colectiva en Chile. En *Campaña libertad sindical, negociación colectiva y autorreforma sindical. Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en América Latina y El Caribe*. Sao Paulo, Brasil: CSA & CSI.
- Viveros, M. (2016). La interseccionalidad: Una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 52, 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>

- Vives, A. (2010). *A multidimensional approach to precarious employment: Measurement, association with poor mental health and prevalence in the Spain workforce* (Tesis doctoral). Universitat Pompeu Fabra, España.
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., ... Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(8), 548-555. <https://doi.org/10.1136/oem.2009.048967>
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., ... Benach, J. (2013). Employment precariousness and poor mental health: Evidence from Spain on a new social determinant of health. *Journal of Environmental and Public Health*. <http://dx.doi.org/10.1155/2013/978656>
- Vives, A., González, F., Moncada, S., Llorens, C., & Benach, J. (2015). Measuring precarious employment in times of crisis: The revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain. *Gaceta Sanitaria*, 29(5), 379-382. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.06.008>
- Vives, A., Solar, O., Bernales-Baksai, P., González, M. J., Benach, J., & González, F. (2017). Precarious employment in Chile: Psychometric properties of the Chilean version of Employment Precariousness Scale in private sector workers. *Cadernos de Saúde Pública*, 33, e00156215. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00156215>
- Vives, A., Vanroelen, C., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., ... Benach, J. (2011). Employment Precariousness in Spain: Prevalence, Social Distribution, and Population-Attributable Risk Percent of Poor Mental Health. *International Journal of Health Services*, 41(4), 625-646. <https://doi.org/10.2190/HS.41.4.b>
- Vosko, L. F. (2009). *Managing the Margins. Gender, Citizenship and the International regulation of Precarious Employment*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199574810.001.0001>

- Vosko, L. F., Zukewich, N., & Cranford, C. (2003). Precarious jobs: A new typology of employment. *Perspectives on Labour and Income*, 15(4), 16-26.
- Ware, J. E., & Gandek, B. (1998). Methods for Testing Data Quality, Scaling Assumptions, and Reliability: The IQOLA Project Approach. *Journal of Clinical Epidemiology*, 51(11), 945-952. [https://doi.org/10.1016/S0895-4356\(98\)00085-7](https://doi.org/10.1016/S0895-4356(98)00085-7)
- Yoo, K.-B., Park, E.-C., Jang, S.-Y., Kwon, J. A., Kim, S. J., Cho, K., ... Park, S. (2016). Association between employment status change and depression in Korean adults. *BMJ Open*, 6(3), e008570. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2015-008570>
- Zambrini, L. (2014). Diálogos entre el feminismo postestructuralista y la teoría de la interseccionalidad de los géneros. *Revista Punto Género*, 0(4), 43-54. <https://doi.org/10.5354/0719-0417.2014.36408>
- Zeytinoglu, I., & Muteshi, J. (2000). Gender, Race and Class Dimensions of Nonstandard Work. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 55(1), 133-167. <https://doi.org/10.7202/051294ar>

Anexos

1. Variables originales y categorías de respuesta de la escala

Nomb re	Pregunta	Escala de respuestas
Inestabilidad		
a26 — — — —	¿Qué duración tiene su actual contrato de trabajo?	0 = Indefinido, sin término establecido 1 = De 6 meses y menos de 1 año 2 = De 3 meses y menos de 6 meses 3 = Más de 1 mes y menos de 3 meses 4 = 1 mes o menos
a23 — — — —	¿Cuánto tiempo lleva en su actual trabajo?	0 = 10 años o más 1 = Entre 5 años y menos de 10 años 2 = Entre 3 años y menos de 5 años 3 = Entre 6 meses y menos de 3 años 4 = Menos de 6 meses
a64 — — — —	En el último año, ¿cuánto tiempo ha estado desempleado(a)?	0 = 0 mes, no ha estado 1 = Menos de 2 meses 2 = De 2 meses a menos de 3 meses 3 = De 3 meses a menos de 6 meses 4 = De 6 a 12 meses
Desempoderamiento		
a80	En su opinión, habitualmente cómo se deciden o resuelven en su trabajo los siguientes temas	0 = Por negociación colectiva 1 = Por la empresa con consulta a los trabajadores
a801	Salarios	2 = Por presión directa de los trabajadores
a802	Horario de trabajo	3 = Por la empresa sin consulta a los trabajadores
a803 —	Número de horas de trabajo	4 = No sabe
Vulnerabilidad		
a66	Con respecto a las siguientes situaciones, en su trabajo actual ¿Con qué frecuencia usted?	0 = Nunca 1 = Rara vez
a66a	Tiene miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo	2 = Casi siempre
a66b	Se siente indefenso(a) ante el trato injusto de sus superiores	4 = Siempre

- a66c Tiene miedo de que le despidan si no hace lo que le piden
- a66e Considera que lo (a) tratan de forma autoritaria o violenta
- a66g Lo (a) hacen sentir que usted puede ser fácilmente reemplazado(a)

Ingresos

- a48 Habitualmente, de estos tramos de ingreso 0 = Desde 651.000
- ¿cuánto es su ingreso líquido mensual sumando 1 = Desde 351.000 hasta 650.000
- todos sus trabajos? 2 = Desde 181.000 hasta 350.000
- 3 = Hasta 180.000

- a50 ¿Su salario o ingresos que recibe por su trabajo le permiten cubrir sus necesidades básicas y gastos regulares? 0 = Siempre
- 1 = Casi siempre
- a50a ¿Su salario o ingreso le permite cubrir gastos 2 = Rara vez
- imprevistos? 3 = Nunca

Seguridad social

- a71 Actualmente, ¿está cotizando o su empleador le cotiza en el sistema previsional para su jubilación? 0 = Sí
- 1 = No
- a73 ¿Ud. tiene seguro de Cesantía? 2 = No sabe
- b13 ¿Está asegurado en caso de accidentes y enfermedades en el trabajo?

Ejercicio de derechos

- a67 En su situación laboral actual, señale con qué frecuencia Ud. puede: 0 = Siempre
- 1 = Casi siempre
- a67a Tomarse los días feriados sin problema 2 = Rara vez
- a67b Hacer uso de licencia o reposo médico sin problemas 3 = Nunca
- a67c Ir al médico sin problemas cuando lo necesita
- a67d Tomar las vacaciones sin problemas
- a67e Pedir o tomarse un día libre por motivos familiares o personales sin problemas cuando lo necesita

Control sobre el proceso

- c1d ¿Puede usted influir en la velocidad o rapidez con que debe trabajar? 0 = Siempre
- 1 = Casi siempre
- c1e ¿Puede usted influir en la cantidad de trabajo que se le asigna o que tiene? 2 = Algunas veces
- 3 = Rara vez
- c1f ¿Puede elegir o cambiar el orden de sus tareas? 4 = Nunca
- c1g

¿Puede elegir o cambiar el método o la forma en que realiza su trabajo?

c1h ¿Puede decidir cuándo tomar un descanso?

Promoción

c1k	¿En qué medida su jefe directo se asegura que los	0 = Siempre
—	trabajadores tengan buenas oportunidades de	1 = Casi siempre
—	desarrollo?	2 = Algunas veces
—		3 = Rara vez
—		4 = Nunca
c2a	Ahora le realizaré algunas preguntas respecto del	0 = Muy satisfecho
	grado de satisfacción con su trabajo, En general,	1 = Satisfecho
	¿Qué tan satisfecho está usted con:	2 = Ni satisfecho ni insatisfecho
	Las posibilidades de promoción o de mejorar en	3 = Poco satisfecho
—	su trabajo	4 = Nada satisfecho

2. Criterios de exclusión de casos para conformar submuestra del estudio

Criterio	Preguntas en el cuestionario	Categorías excluidas	Casos excluidos
Trabajadores con empleo	a0, a1 y a2	Casos con valor 2 en las 3 variables	1146
Dependencia	a5	1, 2, 6	2587
Contrato escrito	a24	2, 3	1338
Menores de 65 años	e3	>= 65	74
Sector privado	a11	1, 3	584

3. Cálculo de puntuaciones de las subescalas

Subescalas	N.º de ítems	Fórmula de puntuación	Rango
Inestabilidad	3	$(\sum \text{ítems}/12) \times 4$	0-4
Desempoderamiento	3	$(\sum \text{ítems}/12) \times 4$	0-4
Vulnerabilidad	5	$(\sum \text{ítems}/15) \times 4$	0-4
Ingresos	3	$(\sum \text{ítems}/9) \times 4$	0-4
Seguridad social	3	$(\sum \text{ítems}/6) \times 4$	0-4
Ejercicio de derechos	5	$(\sum \text{ítems}/15) \times 4$	0-4
Control sobre proceso	5	$(\sum \text{ítems}/20) \times 4$	0-4
Promoción	2	$(\sum \text{ítems}/8) \times 4$	0-4

4. Análisis de componentes principales

4.1. Autovalores

Factores	Solución rotada		
	Autovalores	VE (%)	VE acumulada (%)
1	3,38	11,7	11,7
2	3,09	10,6	22,3
3	2,69	9,3	31,6
4	2,63	9,1	40,7
5	2,07	7,1	47,8
6	1,83	6,3	54,1
7	1,48	5,1	59,2
8	1,43	4,9	64,1

VE = Varianza explicada

4.2. Comunalidades

Item	Extracción
Inestabilidad	
Duración del contrato	0,54
Antigüedad	0,60
Meses desempleado último año	0,60
Desempoderamiento	
Decisión sobre salarios	0,83
Decisión sobre horarios	0,90
Decisión sobre horas de trabajo	0,88
Vulnerabilidad	
Miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo	0,68
Siente indefensión frente a trato injusto	0,74
Miedo de ser despedido	0,70
Lo tratan de forma autoritaria/violenta	0,55
Lo hacen sentir fácilmente reemplazable	0,65
Ingresos	
Ingresos mensuales totales	0,53
¿Salario cubre necesidades básicas?	0,77
¿Salario cubre gastos imprevistos?	0,78
Seguridad social	
Previsión social	0,38
Seguro de cesantía	0,59
Seguro de salud	0,52
Ejercicio de derechos	

Tomarse feriados	0,51
Licencia o reposo médico	0,72
Ir al médico	0,74
Vacaciones	0,60
Pedir el día por motivos personales/familiares	0,54
Control sobre proceso	
Influencia sobre velocidad	0,51
Cantidad de trabajo asignado	0,60
Elegir orden de las tareas	0,70
Elegir método de trabajo	0,65
Cuando tomar descanso	0,45
Promoción	
Oportunidades de desarrollo aseguradas por su jefe	0,68
Satisfacción con posibilidades de promoción	0,66

4.3. Matriz de componentes rotados

Item	Factores							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Inestabilidad								
Duración del contrato						0,71		
Antigüedad						0,76		
Meses desempleado último año						0,76		
Desempoderamiento								
Decisión sobre salarios				0,89				
Decisión sobre horarios				0,94				
Decisión sobre horas de trabajo				0,93				
Vulnerabilidad								
Miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo	0,80							
Siente indefensión frente a trato injusto	0,83							
Miedo de ser despedido	0,80							
Lo tratan de forma autoritaria/violenta	0,71							
Lo hacen sentir fácilmente reemplazable	0,76							
Ingresos								
Ingresos mensuales totales					0,65		0,21	
¿Salario cubre necesidades básicas?					0,85			
¿Salario cubre gastos imprevistos?					0,85			
Seguridad social								
Previsión social							0,58	
Seguro de cesantía							0,75	
Seguro de salud							0,65	0,21
Ejercicio de derechos								
Tomarse feriados		0,71						
Licencia o reposo médico		0,83						

Ir al médico	0,84	
Vacaciones	0,74	0,20
Pedir el día por motivos personales/familiares	0,69	
Control sobre proceso		
Influencia sobre velocidad	0,66	-0,20
Cantidad de trabajo asignado	0,77	
Elegir orden de las tareas	0,81	
Elegir método de trabajo	0,78	
Cuando tomar descanso	0,55	0,31
Promoción		
Oportunidades de desarrollo aseguradas por su jefe	0,22	0,75
Satisfacción con posibilidades de promoción	0,27	0,72
<hr/>		
No se presentan las cargas menores a 0,2		

5. Análisis factorial exploratorio con 8 factores

5.1. Autovalores

Factores	Autovalores	VE (%)	VE acumulada (%)
1	3,24	11	11
2	2,66	9	20
3	2,41	8	29
4	2,25	8	36
5	1,73	6	42
6	1,30	4	47
7	0,95	3	50
8	0,86	3	53

VE = Varianza explicada

5.2. Matriz de componentes rotada

Item	Factores							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Inestabilidad								
Duración del contrato						0,56		
Antigüedad						0,63		
Meses desempleado último año						0,62		
Desempoderamiento								
Decisión sobre salarios			0,81					
Decisión sobre horarios			0,95					
Decisión sobre horas de trabajo			0,90					
Vulnerabilidad								
Miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo	0,74							
Siente indefensión frente a trato injusto	0,83							
Miedo de ser despedido	0,75							
Lo tratan de forma autoritaria/violenta	0,64							
Lo hacen sentir fácilmente reemplazable	0,72							
Ingresos								
Ingresos mensuales totales					0,45			0,27
¿Salario cubre necesidades básicas?					0,77			
¿Salario cubre gastos imprevistos?					0,83			
Seguridad social								
Previsión social							0,91	
Seguro de cesantía								0,53
Seguro de salud								0,53
Ejercicio de derechos								
Tomarse feriados		0,59						
Licencia o reposo médico		0,82						
Ir al médico		0,81						
Vacaciones		0,65					0,21	
Pedir el día por motivos personales/familiares		0,61						

Control sobre proceso

Influencia sobre velocidad		0,47		
Cantidad de trabajo asignado		0,62		
Elegir orden de las tareas		0,80		
Elegir método de trabajo		0,78		
Cuando tomar descanso	0,20	0,51		

Promoción

Oportunidades de desarrollo aseguradas por su jefe	0,38	0,24	0,21	0,21
Satisfacción con posibilidades de promoción	0,32	0,21	0,26	

No se presentan las cargas menores a 0,2