

El Empleo Precario en las Empresas de Intermediación Laboral en el Perú

Gladys Gabriela Cusimayta Lobo

Universidad Autónoma de Barcelona

Notas de la autora:

Trabajo Final presentado para el Máster en Política Social, Trabajo y Bienestar, Facultad de Ciencias Políticas y de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona.

Tutores:

Dr. Óscar Molina Romo

Dr. Pedro López-Roldán

Septiembre, 2017.

Tabla de contenido

Lista de Tablas	4
Lista de Figuras	5
Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
1. Marco Teórico	8
1.1 La precariedad en el empleo	8
1.1.1 Concepto y dimensiones del empleo precario	10
1.1.2 Factores explicativos de la precariedad en el empleo	12
1.1.3 Distinción entre empleo precario y trabajo decente	17
1.1.4 Indicadores de la precariedad	18
1.2 La intermediación laboral en el Perú	21
1.2.1 Cambios normativos importantes en la década de los noventa	21
1.2.2 Contexto actual del empleo en el Perú	23
1.2.3 Antecedentes y marco normativo vigente en la intermediación laboral en el Perú	27
1.2.4 Situación actual de la intermediación laboral en el Perú	30
2. Modelo de análisis y metodología	32
2.1 Objetivos	33
2.1.1 Objetivo General	33
2.1.2 Objetivos Específicos	33
2.2 Hipótesis	34
2.3 Operativización del empleo precario	34

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

2.4	Diseño general de la investigación	35
2.5	Datos de interés para la investigación	36
2.6	Población y muestra	37
2.7	Instrumentos de obtención de datos	37
2.8	Instrumentos de análisis de datos	37
3.	Resultados y Análisis	39
3.1	Porcentaje de empleo precario en empresas de intermediación laboral	39
3.2	Trabajadores con más probabilidades de ser empleados precariamente	43
4.	Conclusiones	49
5.	Referencias bibliográficas	52
6.	Apéndice A: Estadísticos de colinealidad	58
7.	Apéndice B: Resultados de regresión logística	59

Lista de Tablas

Tabla 1. PEA ocupada según categoría ocupacional.	24
Tabla 2. Frecuencia por tipo de contrato.	39
Tabla 3. Codificaciones de las variables categóricas.	45
Tabla 4. Resultados de Regresión Logística de trabajadores de empresas de intermediación laboral.	46

Lista de Figuras

Figura 1. PEA ocupada por sector económico, 2015	23
Figura 2. Ingreso laboral promedio mensual según categoría ocupacional	25
Figura 3. Evolución de la participación de asalariados privados formales según tipo de contratación	26
Figura 4. Tasa de afiliación sindical en el sector privado formal.	26
Figura 5. Porcentaje de tipo de servicios realizados por actividades de empresas de intermediación.	31
Figura 6. Contratos con empresas usuarias según tipo de servicios complementarios en Lima Metropolitana.	32
Figura 7. Modelo de análisis de trabajadores precarios en empresas de intermediación.	38
Figura 8. Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato.	40
Figura 9. Distribución de ingresos mensuales en dólares.	40
Figura 10. Porcentaje de empleo precario	41
Figura 11. Trabajadores con más probabilidad de ser empleados precariamente	46

Resumen

Analizar la situación de precariedad de los empleados en empresas de intermediación laboral en el Perú, e identificar el porcentaje de precariedad y las características de aquellos que tienen más probabilidades de encontrarse en dicha situación. Se creó un indicador de precariedad compuesto por dos variables (ingresos y tipo de contratación). Asimismo, se realizó un análisis de regresión logística binaria, tomando dicho indicador como variable dependiente y en función de variables de identificación social y relacionadas al ámbito del trabajo. Los resultados mostraron que el porcentaje de precariedad es superior al 30 % y que son las mujeres, las personas de niveles educativos bajos, aquellos que realizan trabajo manual, los empleados en empresas pequeñas y quienes trabajan menos de 48 horas a la semana, quienes tienen mayores probabilidades de caer en esta categoría. Finalmente, estos resultados muestran que la precariedad afecta más a aquellos que se encuentran en situaciones vulnerables.

Palabras Clave: Empleo precario, inseguridad laboral, bajos ingresos

Abstract

To analyze the precarious employment in temporary work agencies in Perú, and to identify the percentage of precariousness and the characteristics workers in such employment. The indicator of precariousness used is composed of two variables (income and contract types). A binary logistic regression analysis was performed and this indicator was taken as the dependent variable, while social identification and related work were used as independent variables. The results showed that over 30% of workers are employed precariously, and that women, people without higher education, manual labor workers, employees in small companies, and individuals working less than 48 hours a week are most likely to fall into this category. Finally, these results show that precariousness affects more those who are in vulnerable situations.

Keywords: Precarious employment, job insecurity, low income

Introducción

La situación de precariedad en el empleo se ha debido a diversos factores que han permitido formas atípicas de contratación y un mayor control de la relación laboral por parte del empleador, lo que ha conllevado a que muchos trabajadores se encuentren en situaciones de empleos inseguros y salarios bajos. En ese marco, la presente investigación tiene como objetivo analizar dicha situación en los empleados de empresas de subcontratación de mano de obra, o también llamadas empresas intermediación laboral en el caso peruano, y determinar el porcentaje de precariedad que se presenta e identificar a las personas que tienen más probabilidades de encontrarse en dicha categoría.

En ese sentido, se planteó las hipótesis de que el porcentaje de precariedad abarca a más del 30% de los trabajadores y que el nivel educativo, la cantidad de trabajadores de la empresa, la categoría ocupacional, los años de trabajo en la empresa y las horas semanales de trabajo influyen en ser empleados precariamente,. Asimismo, para el logro de los objetivos se creó un indicador de precariedad compuesto por las variables: ingresos y tipo de contratación y se realizó un análisis de regresión logística binaria, tomando dicho indicador en función de variables de identificación social y relacionadas al ámbito del trabajo.

El trabajo se desarrolla en tres capítulos, el primer capítulo se subdivide en dos partes, la primera parte aborda los aspectos relacionados con la precariedad en el empleo, tales como sus factores explicativos, las dimensiones de la precariedad, e indicadores que han servido para medirla. La segunda parte, desarrolla aspectos relacionados a la intermediación laboral del Perú, como el contexto legal y la situación de las empresas intermediadoras en el Perú

En el segundo capítulo se desarrollan los aspectos de la metodología y el diseño de análisis, así en dicho capítulo se exponen los objetivos de la investigación, las hipótesis del

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

trabajo, la operativización del empleo precario y los aspectos relacionados a los instrumentos de obtención de datos y de análisis.

En el tercer capítulo se exponen los resultados de la investigación y el análisis correspondiente sobre el porcentaje de precariedad hallado en las empresas de intermediación y las características de las personas que tienen más probabilidad de encontrarse en dicha situación.

Finalmente, las fuentes usadas en el trabajo son secundarias, se empleó estadísticas elaboradas por organismos como el Instituto Nacional de Estadísticas e Informáticas (INEI), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y el Ministerio de la Producción (PRODUCE) y para la aplicación del diseño de la investigación se trabajó con la matriz de datos de la Encuesta Nacional de Hogares del año 2016 (ENAHO 2016), dicha encuesta es realizada anualmente en el Perú desde el año 2003 y mide condiciones de vida, empleo, ingresos, entre otros temas.

Marco Teórico

En la investigación se desea analizar la precariedad en el empleo presente en las empresas de intermediación laboral en el Perú, por lo cual resulta necesario estudiar la precariedad laboral como concepto y conocer sus dimensiones e indicadores, así como el aspecto legislativo de la subcontratación laboral de mano de obra en el Perú y la situación actual en la que se encuentra.

1.1. La Precariedad en el Empleo

Existen distintas definiciones de lo que constituye empleo precario, por ejemplo, se ha entendido al empleo precario como trabajo no estándar, atípico, vulnerable, salarios bajos, etc. En este apartado se caracterizará la precariedad en el empleo y los indicadores que pueden ayudar a su medición y se revisará los factores que lo explican.

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

1.1.1. Concepto y dimensiones del empleo precario.

Existen distintas definiciones de lo que constituye empleo precario, por ejemplo, se ha entendido al empleo precario como trabajo no estándar, atípico, vulnerable, salarios bajos, etc estas concepciones se presentan en contraste con el empleo estable realizado a un solo empleador lo que es considerado como típico.

En ese sentido, cabe destacar algunas definiciones como la otorgada por la OIT (s.f.) el trabajo precario implica a la relación laboral que carece de una parte constitutiva del contrato de trabajo, la cual es la seguridad en el empleo, por lo cual el empleo precario contiene a los contratos temporales, trabajo a domicilio y la subcontratación. Notamos que esta definición establece como rasgo central a la inseguridad de continuar en el empleo, que se presentaría predominantemente en cierto tipo de contratos laborales.

Asimismo, otra concepción de empleo precario es la otorgada por para Kalleberg (2014) quien otorga una serie de características del empleo precario, como las siguientes:

- Trabajo inseguro, inestable e incierto; lo que implica un alto riesgo de pérdida de empleo,
- Trabajo con limitados beneficios económicos y sociales limitadas, (salario, seguro de salud o beneficios de jubilación);
- El trabajo que tiene limitado los derechos legales por las leyes laborales, al no contar con fuerza sindical;
- Empleos que tienen poco potencial de avanzar a mejores empleos, lo que implicaría poca seguridad de continuar empleados y en los ingresos;
- Empleos que exponen al trabajador a condiciones peligrosas y no cuentan con protección contra accidentes y enfermedades en el trabajo. Asimismo, considera que la extensión del grado de precariedad depende de las instituciones del mercado y los

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

sistemas de bienestar de determinados países¹.

Por otro lado, dado los diversos rasgos con que se entiende la precariedad, cabe destacar lo expresado por Rodgers y Rodgers (1989) quien considera que el empleo precario se presenta en diferentes dimensiones:

- Certeza de continuidad en el trabajo.

Un empleo precario es aquel que cuenta con un tiempo corto o un alto riesgo de pérdida de empleo.

- Control sobre el trabajo.

El trabajo es más inseguro cuanto menos el trabajador controle las condiciones de trabajo, salarios, o el ritmo de trabajo, ya sea individual o colectivamente.

- Protección de los trabajadores.

Esta protección puede darse por ley o los gremios sindicales, contra situaciones como el despido, o el acceso a prestaciones de seguridad social (salud, cobertura de accidentes, pensiones, seguro de desempleo y similares).

- Ingreso.

Los empleos de bajos ingresos se consideran precarios si se asocian con la pobreza y la inseguridad social.

Resulta importante lo planteado por este autor, en tanto que permite comprender que la precariedad comprende distintas dimensiones y no posee sólo una característica o un elemento que lo defina como tal. Asimismo, se puede observar que algunas características indicadas por Kalleberg (2014) también fueron indicadas por Rodgers & Rodgers (1989),

¹ Kalleberg (2014) señala como ejemplo que en países como Estados Unidos, donde el seguro de salud ha sido entregado a los empleadores (y por lo tanto en riesgo de perderse si se termina el empleo) el trabajo temporal es más precario que en países que tienen cobertura de salud universal como en los países escandinavos socialdemócratas.

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

como la inseguridad en la continuidad el empleo, las condiciones de trabajo y los ingresos limitados.

Por otra parte, Olsthoorn (2014), propone un concepto que relaciona las distintas dimensiones del empleo precario. Así, considera que en el concepto de empleo precario es central la amenaza de inseguridad causada por características de la relación de empleo. Esta amenaza de inseguridad en el empleo se presenta cuando los empleados con pocos medios para mantenerse ocupan un empleo que proporciona un bajo salario, con poca seguridad laboral y que ofrece acceso limitado a los beneficios que proporcionan seguridad de ingresos.

En efecto, Olsthoorn (2014) relaciona tres dimensiones: la dimensión del trabajo, la dimensión individual y la dimensión institucional, constituyendo el empleo precario un subconjunto de las características de estos niveles. En otras palabras, el empleo precario existe cuando individuos vulnerables (dimensión individual), ocupan empleos inseguros (dimensión del trabajo) y sin un sistema de beneficios de soporte (dimensión institucional).

De lo expuesto notamos que en las distintas concepciones de empleo precario señaladas se presentan algunas características similares, tales como la inseguridad en el puesto de trabajo y bajos salarios. En ese sentido, el empleo precario puede entenderse como aquel empleo que es inseguro y que se presenta en diferentes dimensiones, pero fundamentalmente en la del vínculo o relación laboral, la de ingresos y en la protección de derechos por organizaciones colectivas de trabajo.

1.1.2. Factores explicativos de la precariedad en el empleo.

Diversos sucesos como la globalización, la flexibilización, los cambios legislativos, entre otros, han permitido crear o mantener situaciones de trabajo temporal y parcial que ponen a los trabajadores en situaciones de inseguridad respecto a la vigencia de su relación laboral, y también han permitido mayor control de los salarios por parte de las empresas y menor negociación colectiva, lo que conlleva a trabajadores con ingresos bajos. En ese

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

sentido, vemos que estos sucesos mencionados son factores que propician empleos precarios, es decir empleos inestables y con limitados ingresos económicos.

En efecto, la globalización es un factor que mantiene muchos empleos en situación de inseguridad. Se suele entender por globalización a la integración económica internacional, enfocada en la apertura de mercados y movimiento de capitales, e incremento de comercio internacional que tiene como base un sistema no regulado por mecanismos estatales tanto en la producción, como en los flujos de capitales, siendo la libre competencia el mecanismo de regulación del mercado (Sanguineti, 2004). Sin embargo, respecto a esta forma de comprender la globalización, Alonso (2000) considera que no solo se trata de la configuración de un solo mundo homogéneo y con unos mercados abiertos al flujo de las riquezas internacionales, sino también debería comprenderse como un cambio de los espacios y modos sociales de regulación; puesto que el papel del Estado atendiendo a las políticas públicas, económicas y sociales ha cambiado, e intervine de manera diferente que en la época del pacto keynesiano, en la que se le atribuía al Estado una función de intermediación en la relación salarial. Así, el papel que tiene el Estado actualmente es de apoyo de remercantilización de la sociedad contemporánea, con un rol fundamental en la defensa y constitución de los mercados. En efecto, se puede considerar que el rol del Estado ha cambiado pasando de ser el responsable de proveer mejores condiciones sociales a uno de incentivo a las actividades económicas.

Asimismo, la globalización ha generado efectos en la sociedad, el cual a criterio de Alonso (2000) es el de permitir una nueva dualización en los procesos productivos, dado que genera sujetos sociales débiles y vulnerables por el desarrollo económico y nuevas élites globalizantes, por lo que el efecto de globalización es de fragmentación social, y no solo son financieros o de una nueva cultura de consumo internacional, ya que ha traído consigo la desaparición del trabajo como hecho regulado y defendido por una ciudadanía social

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

resultante de los pactos sociales del keynesianismo. Al respecto, en tanto que el trabajo pierde la protección, quienes son más fácilmente afectados serán las personas vulnerables.

En efecto, en Europa en los años 40, los trabajadores participaban en la transformación socio-económica, en particular en los temas de empleo en el Estado de bienestar. Así, podría decirse que en dicho período se configuró una norma social del empleo, por el que los ciudadanos podían convertirse en ciudadanos laboralmente activos con un contrato estable de trabajo, con ello podían tener ingresos estables. Cabe resaltar que este logro fue fruto de la constante negociación en la mejora de condiciones de trabajo. (Miguélez, 2004).

No obstante, esta situación cambia con la globalización, ya que de acuerdo a Coller (1997) aumenta la competencia y se presentan cambios en los patrones de consumo, y con el acceso a la tecnología y el aumento de los precios, se da lugar a una transformación en el ámbito empresarial debido a que las empresas se ven obligadas a adaptarse a situaciones inciertas, en contraste con las instituciones laborales que se sostienen en la estabilidad; por lo que el discurso empresarial empezó a considerar a aquello que es rígido y no flexible como negativo. En ese sentido, es posible considerar que como a las empresas no les resultaba fácil adaptarse a los nuevos cambios en el marco laboral vigente de ese entonces, la idea de que ello debía cambiar para permitirles adaptarse a los nuevos cambios comenzó a tener más arraigo.

En efecto para Martín (2003) se da lugar a un cambio en las relaciones laborales que tenían como eje el sindicalismo a las políticas de la empresa, y sus estilos de gerencia; estas políticas o estrategias empresariales, están enfocadas en los siguientes aspectos:

- Reducción de costos laborales y flexibilización en la fuerza de trabajo, para lo cual las empresas descentralizan la producción hacia pequeñas empresas y subcontratas.

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

- Fragmentación de fuerza de trabajo en profesional cualificado y no cualificado, con una diferenciación en la gestión de estos grupos.
- Gestión de recursos humanos caracterizado por buscar la colaboración con la empresa y con un tono discursivo e integrador
- Mayor margen de decisión unilateral y menor regulación colectiva.

Podemos apreciar que las estrategias o políticas de las empresas están dirigidas a la flexibilización y menor control de los trabajadores de la fuerza de trabajo. En un sentido similar, de acuerdo a Sanguineti (2004) cada vez los Estados son más proclives a disminuir la tutela de los trabajadores en la legislación laboral, ya que ello va en relación con la idea de mejorar la competitividad de las empresas o satisfacer exigencias de empresas transnacionales, dado que éstas podrían migrar a otros países con regulación más flexible.

Como hemos observado la flexibilización empezó a ser tomada en las estrategias empresariales y apoyada en las políticas estatales. En ese sentido, cabe profundizar un poco más en torno a la flexibilidad; según Pollert (citado en Coller, 1997) se entiende por ésta al fenómeno que se presenta en la organización del trabajo y las relaciones laborales a efectos de que al ser la fuerza de trabajo elástica, se usa esta elasticidad en el proceso de producción para hacer frente a los cambios e incertidumbres de su entorno.

Asimismo, la flexibilidad se puede distinguir en distintas dimensiones. Así, tenemos a la flexibilidad externa, en la que se encuentra los procesos de externalización productiva, tal como la subcontratación. Una segunda dimensión es la flexibilidad interna, relacionada a la flexibilidad numérica dada por la contratación temporal y a tiempo parcial, y la flexibilidad salarial en razón de los méritos y rendimiento. Finalmente, una última dimensión es dada por la flexibilidad del tiempo, que se enfoca en el alargamiento (horas extras) o reducción de la jornada laboral (Coller, 1997).

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

Como mencionamos en el párrafo anterior, en la flexibilidad externa se presenta la subcontratación, la cual en el ámbito laboral se expresa en distintas modalidades, tales como la subcontratación de la producción de bienes y la subcontratación de mano de obra. La primera, es una modalidad por la que una empresa otorga a otra la producción de bienes o servicios y esta última desarrolla dicha actividad por su cuenta, riesgo, recursos financieros, materiales y trabajadores. La segunda de éstas tiene como objetivo el proporcionar trabajadores por parte de una empresa suministradora a una empresa usuaria (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1997), en otras palabras, se presenta una relación triangular entre la empresa subcontratista, los trabajadores y la empresa usuaria. Asimismo, la actividad de los trabajadores destacados va a ser dirigida por la empresa usuaria (Villavicencio, 2005).

Respecto a la flexibilidad interna, tenemos a los contratos temporales y los de tiempo parcial que permitan al empresario determinar el número o cantidad de trabajadores. De acuerdo a Sanguinetti (2004) los cambios en el Derecho del Trabajo han debilitado el principio de estabilidad en el empleo, creando modalidades de empleo atípico, y una disminución de garantías frente al despido, por lo que hay un retroceso del papel de la legislación en la regulación de las condiciones de trabajo, y un mayor ámbito de espacio de regulación en el contrato de trabajo y voluntad unilateral del empresario.

Por otro lado, es importante mencionar las implicancias de estos procesos de flexibilización en el ámbito colectivo. Así, tenemos que de acuerdo a Miguélez (2004) se pasa de un escenario de mayor negociación colectiva hacia uno de negociación individual, ya que ello posibilita a los empresarios a no tener las incertidumbres originadas de convenios colectivos que establecen mínimos derechos o condiciones iguales para los trabajadores de una empresa, un sector o un país. Presentándose con ello un retroceso por parte de los trabajadores en la disputa por el control de los espacios de poder en el uso de la fuerza de trabajo entre la empresa y los trabajadores.

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

Finalmente, podemos concluir que la globalización, la flexibilización, el soporte de la legislación a medidas de flexibilización y escenarios de negociación colectiva cada vez más débiles, han sido factores que han conllevado a un mayor control y capacidad por parte del empleador para determinar la contratación, el tiempo de trabajo y la remuneración del trabajador y en contraposición una mayor desprotección del trabajador ante contratos atípicos, y facilidad en ser contratados bajo empresas de subcontratación y a tener menor fuerza sindical para exigir mejores condiciones de trabajo y salariales.

1.1.3. Distinción entre empleo precario y trabajo decente.

El concepto de empleo precario es distinto al de trabajo decente y resulta importante que se mencione algunas diferencias entre estos conceptos.

De acuerdo a la OIT el trabajo decente significa la oportunidad de tener un empleo con ingresos justos, así como seguridad en el lugar de trabajo, protección social para las familias, oportunidades de desarrollo personal y participación social, así como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2017). Asimismo, de acuerdo a Somavia (2011, p.18) resulta importante las políticas macroeconómicas orientadas a una equidad distributiva, el logro de igualdad y oportunidades al desarrollo material y social de las personas y las comunidades, ello sería “el punto de quiebre entre un tipo de desarrollo sustentado en el Trabajo Decente y uno fundado en el trabajo precario o que produce como resultado tal precarización”.

De lo expuesto se desprende que el trabajo decente busca un consenso para que las políticas que se tomen tengan un efecto orientado a una situación más justa para las personas y comunidades, por lo que el concepto de trabajo decente no solo aborda aspectos estrictamente relacionados al trabajo. En cambio, el empleo precario describe una situación más vinculada al trabajo, específicamente a la inseguridad ya sea en la contratación, duración del empleo, o en los ingresos y seguridad social ligada a esta. En la presente investigación se

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

decidió optar por analizar el empleo precario puesto que nos interesa analizar el efecto que ha provocado las series de medidas tomadas en pró del crecimiento económico e inversión privada creando situación de inseguridad en los trabajadores.

1.1.4. Indicadores de la precariedad.

Resulta necesario tener indicadores que permitan medir la precariedad por lo que en este apartado se aborda algunas propuestas de indicadores que coadyuvan a medir las dimensiones y riesgos de la precariedad.

Sin embargo, se debe tener algunas consideraciones previas en la medición del empleo precario, como lo expuesto por Kalleberg (2014) al considerar que el empleo precario no es una categoría estadística precisa, por lo que se presentan dificultades en su puesta en práctica, ya que el trabajo precario incluye distintos aspectos de las relaciones de trabajo, características de puestos de trabajo y condiciones de trabajo. También, existen categorías estadísticas como trabajo a tiempo parcial, contratos de duración determinada, trabajo por cuenta propia, que están relacionados con trabajo precario, pero no se equiparan completamente. En ese sentido, debe considerarse en la medición de trabajo diversas variables que permitan considerar a un empleo como precario.

Asimismo, otros aspectos resaltantes en la medición de la precariedad es que según Kalleberg (2014) existe trabajo precario que no se cuenta en las estadísticas actuales y es difícil de medir en las encuestas como el trabajo no declarado. Finalmente, otro aspecto que dificulta la medición es que se está convirtiendo en cada vez más difícil distinguir entre quién es un empleador, un empleado o un trabajador autónomo.

Por otra parte, se presentan diversos indicadores de empleo precario, como los propuestos por Olsthoorn (2014), los cuales señalamos a continuación:

- Inseguridad con respecto a ingresos suficientes.

Se propone que un empleado está empleado precariamente si es precario en tres

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

condiciones: ingreso, salario complementario y subsidio de desempleo.

- Inseguridad respecto al trabajo.

Se propone que un individuo está precariamente empleado cuando se encuentra con un contrato inseguro y tiene alta probabilidad de estar desempleado por un considerable tiempo luego de su despido.

Resulta importante señalar otros indicadores como los elaborado por Broughton *et al.* (2016) presentado en un estudio sobre la precariedad laboral en Europa en el cual trabajan con dos ejes analíticos:

- Relaciones laborales.

Algunos tipos de contratos tienen un mayor riesgo de precariedad que otros, por lo que se examinan los siguientes: Trabajo a tiempo parcial, trabajo por cuenta propia, trabajo temporal (incluyendo trabajo de temporada, ocasional y trabajo tercerizado o subcontratados), pasantías, trabajo informal o no declarado.

- Riesgos individuales de precariedad.

En este segundo eje los indicadores que se incluyen son:

- La pobreza en el trabajo, bajo salarios y la seguridad social, como uno de los más importantes contribuyentes a la precariedad.
- La falta de derechos laborales.
- El bajo nivel de los derechos y representación colectiva, ya que puede incidir en la carencia de derechos laborales, puesto que los representantes de los trabajadores informan, asesoran y guían sobre temas de derechos laborales.
- La calidad de trabajo, incluyendo en esta categoría a los trabajos con bajo grado de autonomía, baja variación de tareas, falta de control sobre el tiempo de trabajo, un ambiente de trabajo inadecuado o peligroso. Estas características pueden conllevar a estrés en el trabajo y afectar la salud física y con ello la

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

necesidad dejar por un tiempo el trabajo o incluso el mercado de trabajo.

- La falta de desarrollo de carrera y capacitación hace más precario el empleo, dado que no permite a los empleados mantener su empleabilidad, poniéndolos en riesgo de desempleo en el futuro.

Podemos notar que existen diferentes indicadores que permiten detectar los casos en los que se manifiesta la precariedad en el empleo y que están vinculados a la situación del individuo, a las características propias del empleo y al marco institucional vigente.

Al respecto, consideramos que un indicador adecuado para medir la precariedad debe considerar conjuntamente la dimensión relacionada al vínculo laboral y la de bajos ingresos, puesto que, los sujetos que se encuentran en esta situación serían más proclives a empeorar su situación ante cualquier eventualidad, como una enfermedad, que se les presente dado que su vínculo laboral podría terminar inesperadamente y carecerán de recursos para afrontar dicha situación. Asimismo, la inseguridad en la relación laboral se manifiesta predominantemente en los contratos que no son permanentes (Olsthoorn, 2014), y que tienen plazos de término o son renovables cada cierto tiempo, ya que no brindan seguridad en la continuidad de la relación laboral. En el caso de los ingresos suficientes, los indicadores deberán estar relacionados a los niveles de pobreza (Rodgers y Rodgers, 1989).

Finalmente, cabe señalar que la medición del empleo precario permitirá poder detectar a los sujetos que se encuentran en esta situación de precariedad, y con ello, se busca que las políticas públicas se enfoquen en estos sujetos, de forma que se logre mejorar la situación en la que se encuentran, dado que si no se toman medidas sobre esta situación, la desigualdad actual continuará acentuándose, trayendo consigo a sectores de la población excluidos de todo derecho, y protección.

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

1.2. La Intermediación Laboral en el Perú

La subcontratación de mano de obra en el Perú tiene antecedentes normativos desde el año 1978 y a lo largo de los años ha sufrido varios cambios que serán mencionados en el presente apartado. Sin embargo, previamente resulta importante dar un marco general sobre el empleo en el Perú, para ello se expondrá sobre los principales cambios normativos que se hicieron a inicios de los años noventa y que explica la situación actual del empleo.

1.2.1. Cambios normativos importantes en los década de los noventa.

A comienzos de los noventa, con la entrada en el gobierno de Alberto Fujimori, se da inicio a una serie de reformas neoliberales, aplicando para ello las medidas del “Consenso de Washington” lo que conllevó a diversos cambios económicos y sociales en el Perú.

Entre 1991 y 1992 se aprobaron 923 decretos-leyes que impulsaban privatizaciones, liberalización de los mercados, especialmente el mercado de trabajo y la administración tributaria (Gonzales de Olearte, 2007). En ese contexto, en el año 1992 se aprueba el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, norma que regula las relaciones individuales de trabajo y modifica las disposiciones anteriores en dichas materias.

Cabe destacar que, a criterio de Neves (2016) con esta norma se flexibiliza la entrada y salida en el empleo, estableciendo por ejemplo muchas excepciones para permitir la contratación temporal. Asimismo, solo se establece la garantía de reposición en el caso del despido nulo, en los demás casos prevalece la estabilidad relativa, es decir solo indemnización en caso de despido.

Respecto al ámbito de las relaciones colectivas, en el año 1992 se emite el Decreto Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), y de acuerdo a Villavicencio (2010) dicha norma que no fue negociada, ni consultada con los actores sociales, además establece un papel estatal excluyente en las relaciones colectivas y un modelo que gira alrededor de la empresa o centro de trabajo, afectando las negociaciones de rama de

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

actividad. Asimismo, Villavicencio destaca que esta norma fue objeto de 16 observaciones por parte del Comité de Libertad Sindical de la OIT que versaron, entre otros puntos sobre los requisitos de constitución de sindicatos (a efecto de reduzca el número de trabajadores mínimo para su constitución); la cancelación de registros de sindicato por la autoridad de trabajo (se requirió que ello sea posible sólo por vía judicial); el requisito que para ser miembro de junta directiva de organización sindical se debía ser miembro activo del sindicato y tener antigüedad de un año de servicio (se solicitó que la legislación permita a los trabajadores ejercer sin trabas el derecho de sindicación). Al respecto, estas observaciones dan cuenta de la intensión por parte del Estado de limitar la constitución y actividades de las organizaciones sindicales.

Asimismo, de acuerdo a Gamero (2010) en dichos años se pasa de la seguridad social como pieza fundamental en la gestión de riesgos sociales a una política focalizada en las clases pobres, quitando a los asalariados de su influencia, para lo que se institucionalizó la cobertura de salud privada (Empresas Prestadoras de Salud) y de pensiones (Administradora de Fondos de Pensiones), que coexistiría con la seguridad social. Sin embargo, dado el nivel de informalidad alto y que las empresas en dichos años eran microempresas no podían sustentar dichos costos a los asalariados.

Respecto al ámbito económico, a partir del año 1993 se comienza a constituir un modelo económico primario-exportador y de servicios, el referido modelo se constituyó sobre la base de empresas estatales privatizadas o concesionadas, en sectores de la minería, electricidad, telefonía, dichos sectores fueron modernizados y se invirtió en ellos por las empresas concesionadas o que se convirtieron en propietarios de ellas (Gonzales de Olearte, 2007). Estos hechos muestran el interés por parte del gobierno de Fujimori para atraer la inversión privada aplicando políticas neoliberales, así como la reducción de costos laborales y con legislación cada vez más orientada a la flexibilización.

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

Los gobiernos posteriores al de Fujimori, continuaron con dichas medidas, como la establecida en el Decreto Legislativo N° 1086, que regula un régimen especial para las micro y pequeñas empresas (MYPES) y que determina menos derechos legales a los trabajadores de las MYPES en comparación con los trabajadores bajo el régimen general laboral.

1.2.2. Contexto actual del empleo en el Perú.

Por otro lado, resulta importante conocer sobre la situación actual en la que se encuentran los trabajadores en el Perú sobre todo en aspectos relativos a la contratación e ingresos.

Así, tenemos que los sectores económicos en los que se desenvuelve la población económicamente activa (PEA) son principalmente en el sector servicios; en el de agricultura, pesca y minería; y comercio, como se observa en la Figura 1.

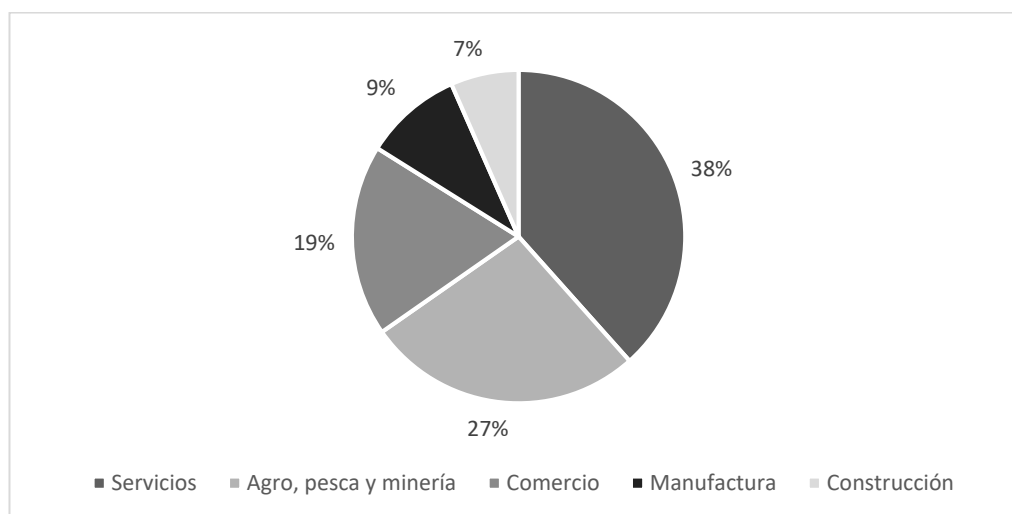


Figura 1. PEA ocupada por sector económico, 2015. Fuente: Tomado de Ministerio de la Producción (PRODUCE, 2015)

Por otro parte, es importante mencionar que la PEA ocupada se encuentra en un 48.4% en las microempresas, en un 10.2% en la pequeña empresa, en 2.1% en la mediana

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

empresa y 7.4% en Gran empresa². Esto va en proporción similar con la distribución de las empresas formales en el Perú, ya que el 95% de las empresas formales son microempresas y el 4.3% pequeña empresa, el 0.2 % mediana empresa y el 0.5% gran empresa (PRODUCE, 2017). Estos datos nos permiten comprender la importancia de las micro y pequeñas empresas (MYPES) en el Perú dado que en cantidad son considerablemente mayor que las medianas y grandes empresas y además abarcan a más del 50% de la PEA ocupada.

Por otro lado, es importante conocer la distribución de la PEA, la Tabla 1 muestra que ésta se encuentra compuesta en mayor porcentaje por los asalariados, seguidamente de los trabajadores por cuenta propia y en porcentaje menor están los Trabajadores Familiares no Remunerados (TFNR).

Tabla 1

PEA ocupada según categoría ocupacional

Categoría ocupacional	1997	2005	2015
Empleador	5.6	5.4	4.2
Asalariado	38.4	38.6	47.1
Independiente	37.2	35.0	35.1
TFNR	15.7	16.9	11.1
T. Doméstico	3.1	3.7	2.5
Otro	0.0	0.4	0.2
Total	100.0	100.0	100.0

Nota. Tomado de Chacaltana (2017).

Como puede observarse en la Tabla 1, el porcentaje de trabajadores independientes se ha mantenido alto desde los noventa, de acuerdo a Chacaltana (2017) ello se debe a la falta de desarrollo de los mercados de trabajo y por consecuencia de la crisis de 1980 que conllevó a que las personas generen su propia fuente de ingresos, a diferencia del porcentaje de los asalariados que se ha incrementado desde 1997, ello se correspondería al periodo de

² Información tomada de PRODUCE (2017) que consideró los rangos de microempresa hasta 10 trabajadores, pequeña empresa de 11 a 100 trabajadores, mediana empresa de 101 a 250 trabajadores y gran empresa más de 251 trabajadores.

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

crecimiento económico en el Perú y la reducción del trabajo familiar no remunerado y del trabajo doméstico.

Por otro lado, respecto a los ingresos se observa en la Figura 2 que a lo largo de los últimos años han incrementado los ingresos por trabajo tanto en las categorías de empleador, asalariado e independiente. Asimismo, en el 2015 el promedio de ingresos mensual de la categoría empleador se encontró en 2 240 soles (691 dólares), la de asalariado en 1 532 soles (473 dólares) y la de independiente en 720 soles (222 dólares).

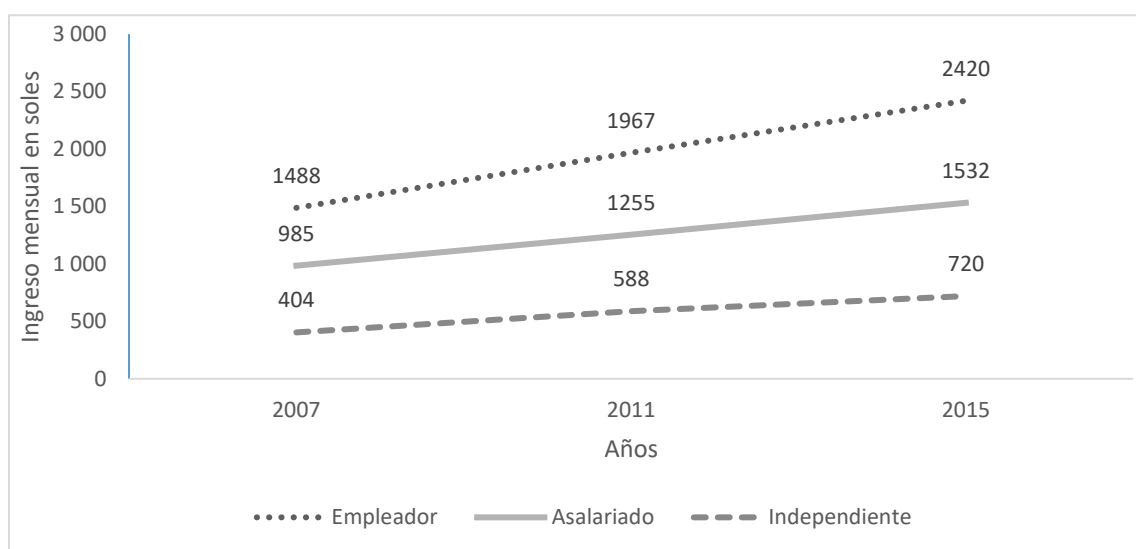


Figura 2. Ingreso laboral promedio mensual según categoría ocupacional. Fuente: Adaptado del Ministerio de la Producción (PRODUCE, 2017)

Sin embargo, es preciso mencionar que el índice de Gini se mantiene en porcentajes altos, puesto que en el año 2009 se encontraba en 0.48, en el año 2012 con 0.45 y en el 2014 con 0.44 (Banco Mundial, 2017). En ese sentido, pese a los incrementos en los ingresos señalados en el párrafo precedente se mantiene una alta desigualdad.

Por otro lado, el tipo de contratación que predomina en los asalariados formales son los contratos temporales tal como se observa en la Figura 3 y dicha situación se está manteniendo en los últimos años. En ese sentido, en el 2014 los contratos temporales

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

comprendían el 75% de los asalariados, mientras que el contrato indefinido solo contó con el 25% del total de asalariados.

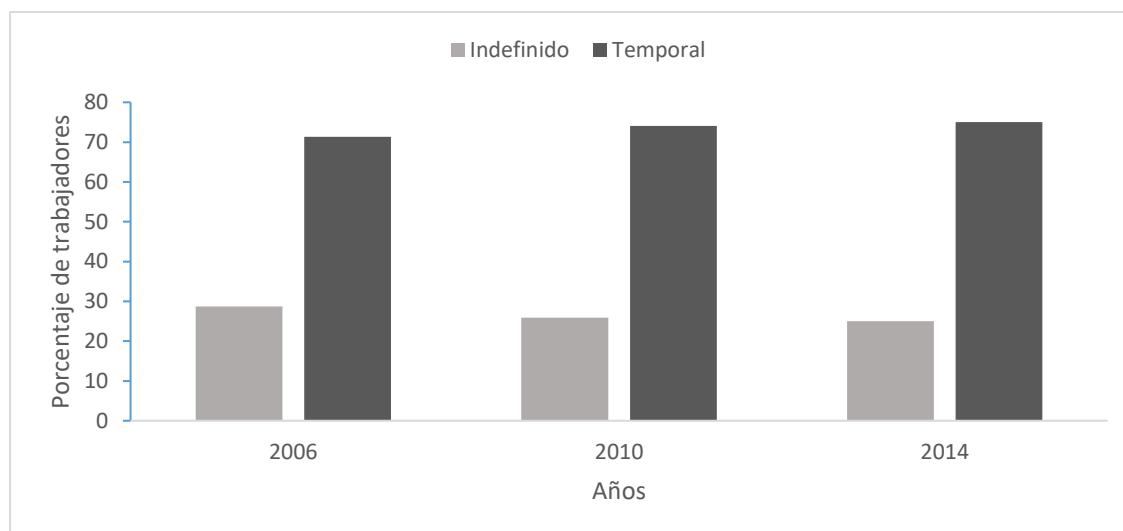


Figura 3. Evolución de la participación de asalariados privados formales según tipo de contratación. Fuente: Adaptado de Cuadros (2016).

Respecto al porcentaje de afiliación sindical, cabe destacar que es muy bajo, ya que en el año 2015 se encontró en un 6%, y en el año 2016 en un 5% (véase la Figura 4). Estos porcentajes de afiliación sindical se corresponden con la reforma en la legislación laboral en materia de derechos colectivos que estableció el rol del Estado como un ente externo a las partes y que no participa de la resolución de los conflictos de las partes, pero que ha establecido mayores restricciones en el ámbito de la sindicación y negociación.

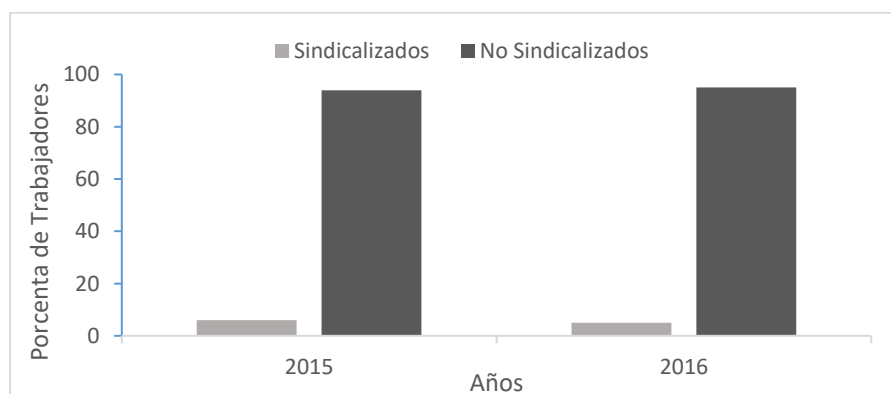


Figura 4. Tasa de afiliación sindical en el sector privado formal. Fuente: Adaptado de la Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s.f.)

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

De lo expuesto en el presente apartado, tenemos que la situación del empleo en el Perú ha ido orientándose cada vez más hacia una mayor flexibilidad, por lo que ha incrementado la contratación temporal y se ha estancado la tasa de afiliación sindical.

1.2.3. Antecedentes y marco normativo vigente en la intermediación laboral en el Perú.

La subcontratación de mano de obra, o intermediación laboral, se ha presentado en el Perú, desde 1978 con el Decreto Ley 22126 que permitía la subcontratación de mano de obra solo en actividades complementarias de mantenimiento, limpieza, vigilancia, seguridad y similares (artículo 27°). Sin embargo, con la aprobación de la Ley 24514, en 1986, se extiende a las actividades de carácter especializado y que en caso de incumplimiento, es decir un uso fraudulento, se incorporaba al trabajador a la planilla de la empresa en la que se encontraba destacado (artículo 33°).

En el año 1991, con la aprobación del Decreto Legislativo 728 se amplía el ámbito de la intermediación laboral, de forma que se permite a las empresas de servicios temporales colocar a trabajadores en el desarrollo de sus actividades principales siempre que sean temporales. Se estableció además, que el número de trabajadores destacados no podía superar el 20% de la planilla, pero en el año 1996, con el Decreto Legislativo 855 se incrementó este porcentaje al 50% (Villavicencio, 2005).

En el año 2002, se emite la Ley 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, que establece lo siguiente:

- Procedencia.

La intermediación laboral procede sólo en los casos de temporalidad, complementariedad o especialización. Asimismo, nuevamente se establece un porcentaje del 20% que no puede excederse con trabajadores destacados.

- Derecho a mismas condiciones laborales.

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

Los trabajadores destacados en empresas usuarias tienen el derecho de que durante dicho período de prestación de servicios perciban las remuneraciones y condiciones de trabajo que ésta otorga a sus trabajadores. Sin embargo, no se aplica este derecho cuando las labores desarrolladas por los trabajadores destacados no son efectuadas por ningún trabajador de la empresa usuaria.

- Fianza y responsabilidad solidaria.

Las empresas de intermediación deben conceder una fianza al suscribir contratos de intermediación a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores que se destacan a la empresa usuaria y si ésta resulta insuficiente para el pago de los derechos laborales adeudados, entonces la empresa usuaria será solidariamente responsables en el pago de estos beneficios por el tiempo que estuvieran laborando en la empresa usuaria.

- Creación del Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades Intermediación Laboral (RENEEIL).

La inscripción en el RENEEL habilita a las empresas subcontratistas a realizar actividades en el mercado. La inscripción tiene una vigencia de un año y puede renovarse antes de su vencimiento.

Por otro lado, en el año 2002 se emite el Reglamento de Ley 27626, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2002-TR, el cual diferencia los tipos de empresas de servicios de intermediación permitidas de la siguiente forma:

- Empresas de servicios temporales.

Son aquellas que contratan con empresas usuarias para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante el destaque de sus trabajadores para

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

desarrollar las labores bajo el poder de dirección de la empresa usuaria correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia.

- Empresas de servicios complementarios.

Son aquellas que destacan su personal a empresas usuarias para desarrollar actividades accesorias o no vinculadas al giro del negocio de éstas. Estas actividades son de vigilancia, seguridad, mantenimiento, mensajería externa y limpieza.

- Empresas de servicios especializados.

Son aquellas que brindan servicios de alta especialización a la empresa usuaria, en este supuesto la empresa usuaria carece de facultad de dirección respecto de las tareas que ejecuta el personal destacado. Estas actividades pueden ser de mantenimiento y saneamiento especializados.

De lo expuesto sobre la regulación legal de las empresas de intermediación laboral en el Perú notamos que se ha tratado de limitar a determinados supuestos los servicios que éstas pueden brindar y se ha tratado de otorgar mínimas garantías a los trabajadores como la igualdad de beneficios en el caso de los trabajadores destacados, la fianza por parte de la empresa de intermediación y la responsabilidad solidaria por parte de la empresa usuaria.

Sin embargo, cabe considerar que junto a estas medidas debe presentarse mecanismos de fiscalización para que efectivamente se cumplan, ya que pese a las condiciones mínimas que establece la regulación legal la condición de los trabajadores de intermediación es distinta a la de los empleados regulares de las empresas usuarias, por lo que no podrán acceder a ascensos, promociones, capacitaciones y otros beneficios que brinden ésta a sus propios trabajadores.

Por otro lado, la norma tampoco aborda el ámbito de la sindicación, la cual de acuerdo a Puntriano (2011) es afectada en los trabajadores de empresas de intermediación, dado que

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

los trabajadores no pueden juntarse en el centro de trabajo de la empresa intermediadora y con ello no surge sentimiento de unidad ni cohesión que los lleve a organizarse colectivamente. Asimismo, al estar destacados a otras empresas, su empleador resulta lejano y de plantearse las exigencias laborales a la empresa usuaria, ésta alegará que no es el empleador sino un cliente del empleador formal (empresa intermediadora).

En ese sentido, una posibilidad de afiliarse y negociar colectivamente de los trabajadores en empresas de intermediación y que puede resultar útil para negociar a un mayor nivel y con ello conseguir mejorar de sus condiciones es la de organizarse por rama de actividad. Sin embargo para ello se requerirá de grandes esfuerzos de coordinación para reunirse con los empleados de otras empresas de intermediación y así organizarse colectivamente.

1.2.4. Situación actual de la intermediación laboral en el Perú.

En el Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral (RENEEIL) se registraron en el año 2016 la cantidad de 1 114 empresas a nivel nacional a efectos de ser habilitadas para prestar servicios de intermediación, correspondiendo el 34% a constancias de inscripción y el 66% restante a constancias de renovación³.

Asimismo, en la Figura 5 se observa que respecto al tipo de servicios ofrecidos por las referidas empresas se tiene que el 54% fueron autorizadas para realizar servicios complementarios, el 43% para actividades mixtas (es decir, empresas que pueden realizar actividades temporales, complementarias y especializadas), el 2% para actividades temporales y el 1% para servicios especializadas.

³ De acuerdo a cálculos propios realizados con información de Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para el primer, segundo, tercer y cuarto trimestre del año 2016 (s.f.a; s.f.b; s.f.c; s.f.d).

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

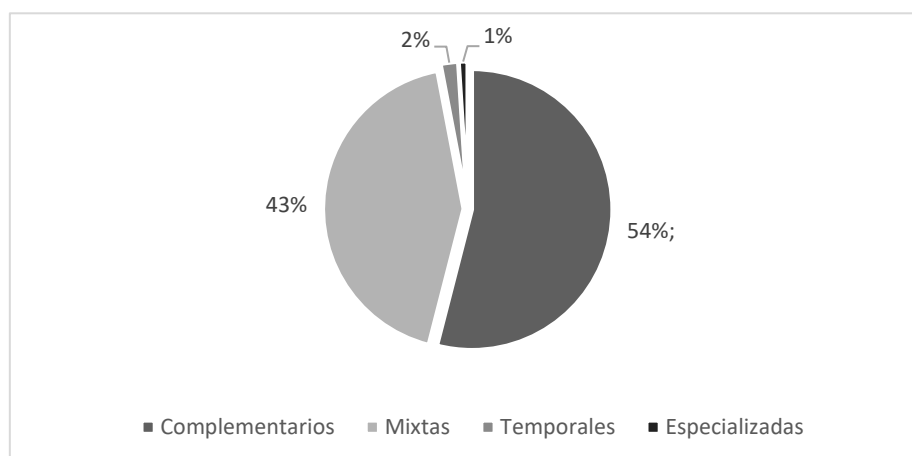


Figura 5. Porcentaje de tipo de servicios realizados por actividades de empresas de intermediación. Fuente: Autoría propia con datos de la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s.f.a; s.f.b; s.f.c; s.f.d).

Se observa en la Figura 5 que un mayor porcentaje se encuentran las empresas que brindan servicios Complementarios, es decir aquellas que brindan actividades accesorias o no vinculadas al giro del negocio de las empresas usuarias, siendo estas actividades de vigilancia, mantenimiento, mensajería externa y limpieza. Por otro lado, en una proporción considerablemente menor están las empresas que solo brindan servicios temporales (contratos ocasionales o de suplencia) y las de servicios altamente especializados.

Por otro lado, en el año 2016 se registraron 3 927 contratos suscritos entre las empresas de intermediación y las empresas usuarias. Asimismo, producto de dichos contratos se tuvo un total de 196 962 empleados destacados a las empresas usuarias, realizándose estos destacados en un 63% en empresas de Lima Metropolitana y el 37% restante en las empresas de las regiones del interior del país⁴.

Cabe indicar que en el año 2014 de los contratos suscritos con las empresas usuarias, el 52% de estos contratos correspondían para prestar servicios de vigilancia privada, el 40% para servicios de limpieza y un 8% para otros servicios.

⁴ De acuerdo a cálculos propios realizados con información de Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para el primer, segundo, tercer y cuarto trimestre del año 2016 (s.f.a; s.f.b; s.f.c; s.f.d).

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

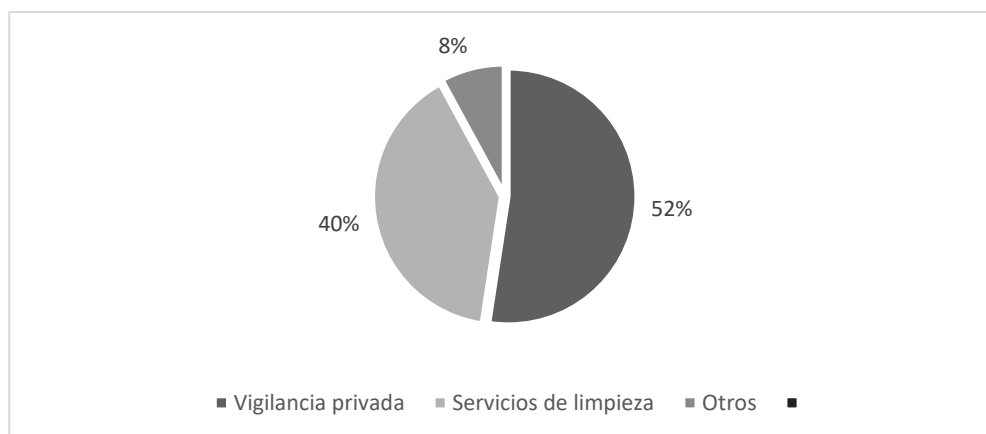


Figura 6. Contratos con empresas usuarias según tipo de servicios complementarios en Lima Metropolitana. Fuente: Autoría propia con datos de la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s.f.e; s.f.f)

Asimismo, de los trabajadores destacados a las empresas usuarias, el 72% fueron hombres y solo el 28% fueron mujeres; el promedio de duración de los contratos suscritos fue inferior a un año, aunque estos podían ser renovados.⁵

De los datos expuestos tenemos que las empresas de intermediación laboral en el Perú se presentan en mayor proporción para ofrecer servicios complementarios a las empresas usuarias, es decir servicios de vigilancia, limpieza, mensajería, etc. Asimismo, dentro de estos, el rubro que tiene mayor demanda es el de vigilancia, ello también puede reflejarse en la mayor cantidad de hombres contratados en comparación con las mujeres.

Modelo de Análisis y Metodología

En este capítulo se detallará sobre la metodología empleada en la investigación, abarcando los objetivos e hipótesis, así como la operativización del empleo precario, además de explicar el diseño de análisis empleado para el logro de los objetivos.

⁵ De acuerdo a cálculos propios realizados con información de Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para el primer y segundo semestre del año 2014 (s.f.e; s.f.f).

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

2.1. Objetivos

La situación de precariedad en el empleo se debe a diversos factores que han permitido formas atípicas de contratación y un mayor control de la relación laboral por parte del empleador, lo que ha conllevado a que muchos trabajadores se encuentren en situaciones de empleos inseguros y salarios bajos. En ese marco, cabe preguntar en qué medida el empleo precario se presenta en los trabajadores de empresas de subcontratación de mano de obra, dado que la situación de éstos es distinta a la de los trabajadores de las empresas usuarias y considerando que en el caso de Perú, las empresas de intermediación se dedican al desarrollo de actividades complementarias como vigilancia y limpieza, también podrían verse afectadas por salarios bajos. Asimismo, surge otra pregunta, quiénes son aquellos que se encuentran o tienen más probabilidades de ser empleados precariamente.

A efectos de responder a las interrogantes planteadas se plantea un objetivo general y dos objetivos específicos.

2.1.1. Objetivo general.

Analizar la situación de precariedad en el empleo de los trabajadores que se encuentran laborando en empresas de intermediación laboral en el Perú.

2.1.2. Objetivos específicos.

Los objetivos específicos son los que se indican a continuación:

1. Cuantificar el porcentaje de precariedad en el que se encuentran los trabajadores de empresas de intermediación laboral, tomando como indicador de precariedad a los ingresos bajos y la inseguridad en la permanencia del vínculo laboral, conjuntamente.
2. Identificar a los trabajadores de empresas de intermediación que tienen más probabilidades de ser empleados precariamente.

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

2.2. Hipótesis

Considerando los objetivos de la investigación, se plantean las siguientes hipótesis:

H1. La situación de precariedad de los trabajadores en empresas de intermediación laboral, tomando como indicador de precariedad a los ingresos bajos y la inseguridad en la permanencia del vínculo laboral, supera el 30% del total de estos trabajadores.

H2. Tener niveles educativos más bajos aumenta la probabilidad de ser empleados precariamente.

H3. Los trabajadores con menos de 1 año en la empresa tienen más probabilidades de ser empleados precariamente.

H4. Los trabajadores de empresas con menos de 100 trabajadores tienen más probabilidades de ser empleados precariamente que los trabajadores de empresas con un mayor número de trabajadores.

H5. Los trabajadores que ocupan la categoría de obreros tienen más probabilidad de tener un empleo precario que los que tienen la categoría de empleados.

H6. Los trabajadores que laboran menos horas a la semana tienen más probabilidades de ser empleados precariamente.

2.3. Operativización del Empleo Precario

Se considera empleo precario a aquellos casos en los que se presenta conjuntamente la condición de tener inseguridad en la permanencia del vínculo laboral y además contar con ingresos bajos. Podemos apreciar que este concepto contempla dos dimensiones, una relacionada al vínculo laboral y la otra a los ingresos, estas dimensiones pueden expresarse en las variables “Tipos de contratos laborales” e “Ingresos”, respectivamente:

- Tipos de contratos laborales

Podemos diferenciar a los contratos de trabajo en: a) contratos indefinidos o permanentes, b) contratos temporales u ocasionales, c) contratos a tiempo parcial, d)

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

formación laboral o e) sin contrato laboral. Para la investigación se considera como inseguridad en el vínculo laboral a aquellos trabajadores que se encuentran laborando con contrato no indefinido o no permanente.

○ Ingresos

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo considera que aquellos que tienen ingresos per cápita diarios de 4 a 10 dólares diarios se encuentran en la categoría de población que se encuentra en situación de vulnerabilidad económica, y esta distinción es usada por este organismo en las comparaciones y mediciones cuantitativas en América Latina (PNUD, 2016). Asimismo, la referida categoría engloba a aquellos individuos que se encuentran en el umbral de la pobreza y no han llegado a la clase media por lo que son vulnerables al no tener seguridad económica y riesgo de caer en la pobreza ante cualquier eventualidad (Lopez-Calva, Cruces, Lach, y Ortiz-Juárez, 2014). En ese sentido, para la investigación, los ingresos que se encuentran por debajo de 10 dólares diarios ó 300 dólares mensuales (lo que equivale a 32.4 soles diarios o 972 soles mensuales) se consideran como ingresos bajos.

2.4. Diseño General de la Investigación

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, dado que se trabaja con datos recolectados sobre la situación de los trabajadores de empresas de intermediación en el Perú en el año 2016, trabajando de este modo con fuentes secundarias y se realiza un análisis y medición de los referidos datos. Asimismo, la investigación es un estudio no experimental, puesto que no se construirá situación alguna sino que se trabajará con los datos recogidos de muestras obtenidas de los registros de las encuestas desarrolladas del Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (INEI).

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

2.5. Datos de Interés para la Investigación

Como se mencionó en el apartado 2.3. del Capítulo 2, las variables usadas para caracterizar el empleo precario y que coadyuvan a determinar la situación de precariedad de los trabajadores de empresas de intermediación laboral son las siguientes: Tipo de contratación e Ingresos.

Asimismo, se consideró en el análisis algunas variables de identificación social y otras variables relacionadas al ámbito del trabajo. Con estas variables se busca describir las características de las personas que tienen más probabilidad de ser empleadas precariamente en las empresas de intermediación., las cuales se señalan a continuación:

- “Nivel educativo”.

Los valores son “Nivel educativo bajo” (primaria, secundaria, superior no universitaria incompleta) y “Nivel educativo alto” (superior no universitaria completa, universitaria y postgrado).

- “Número de trabajadores en la empresa”.

Toma los valores de “Empresas con menos de 100 trabajadores” y el de “Empresas con 100 o más trabajadores”. En la investigación se considerará como micro y pequeña empresa a aquellas que se encuentren en el primer valor y como mediana y gran empresa a las del segundo valor.

- “Antigüedad”

Toma los valores de “0 a 1 año” y “2 años a más”.

- “Categoría ocupacional”.

Los valores son “Empleado” y “Obrero”. Cabe precisar que de acuerdo al diccionario de la encuesta ENAHO se entiende por “Empleado” a la persona que desempeña una ocupación predominantemente intelectual y por “Obrero” a la persona que desempeña una ocupación predominantemente manual (INEI, s.f.).

- “Horas semanales de trabajo”

Los valores son “Menor o igual a 48 horas semanales” y “Mayor a 48 horas semanales”.

2.6. Población y Muestra

La investigación abarca a las personas del ámbito nacional del Perú, en los 24 departamentos del país y la Provincia Constitucional del Callao en el año 2016. La muestra corresponde a la población asalariada que trabaja en Empresas de intermediación laboral en el Perú (486 individuos) obtenida de la matriz de datos de la Encuesta Nacional de Hogares 2016 (ENAHO 2016) sobre condiciones de vida de la población peruana.

2.7. Instrumentos de Obtención de Datos

Para el desarrollo de la investigación se recogieron los registros estadísticos (fuente secundaria) de la matriz de datos de la ENAHO 2016. Esta encuesta es realizada por el INEI desde mayo 2003 en forma continua y se realiza en el ámbito nacional, en los 24 departamentos del país y en la Provincia Constitucional del Callao. Asimismo, el tamaño anual de la muestra 2016 es de 38,296 viviendas particulares y el nivel de confianza de los resultados es del 95% (INEI, 2017).

Los temas que abarca la referida encuesta y que interesan en la investigación son: i) Características de los miembros del hogar y ii) Empleo e ingresos de la población asalariada que trabaja en Empresas de intermediación laboral en el Perú.

La base de datos de la ENAHO 2016 se ha obtenido a través de la página web institucional del INEI (www.inei.gob.pe).

2.8. Instrumentos de Análisis de Datos

En primer lugar resulta indispensable la creación del indicador empleo precario para lo cual a través de la función “cálculo de variables” se combinará las variables “Tipo de

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

contratos” y la de “Ingresos”, una vez obtenido el indicador se le dará dos valores que caractericen si está en situación de precariedad o no, con ello se podrá conocer el porcentaje de trabajadores empleados precariamente.

Por otro lado, para identificar las variables que caracterizan a los empleados con más probabilidades de ser precarios se aplicará un análisis de regresión logística binaria simple. Este análisis estadístico se puede emplear con una variable dependiente cualitativa siempre que ésta tenga dos valores que denoten si tiene o no una característica específica, y en función de variables independientes se establece en qué se diferencia los valores (López-Roldán y Fachelli, 2015). Se tomará como variable dependiente el Indicador de empleo precario y como variables independientes “Nivel educativo”, “Número de trabajadores en la empresa”, “Antigüedad”, “Categoría ocupacional”, “Horas semanales de trabajo”. Asimismo, se incorpora los variables “sexo” y “edad” como variables de control (véase Figura 7).

El Software utilizado para el análisis es IBM SPSS Statistics 24.

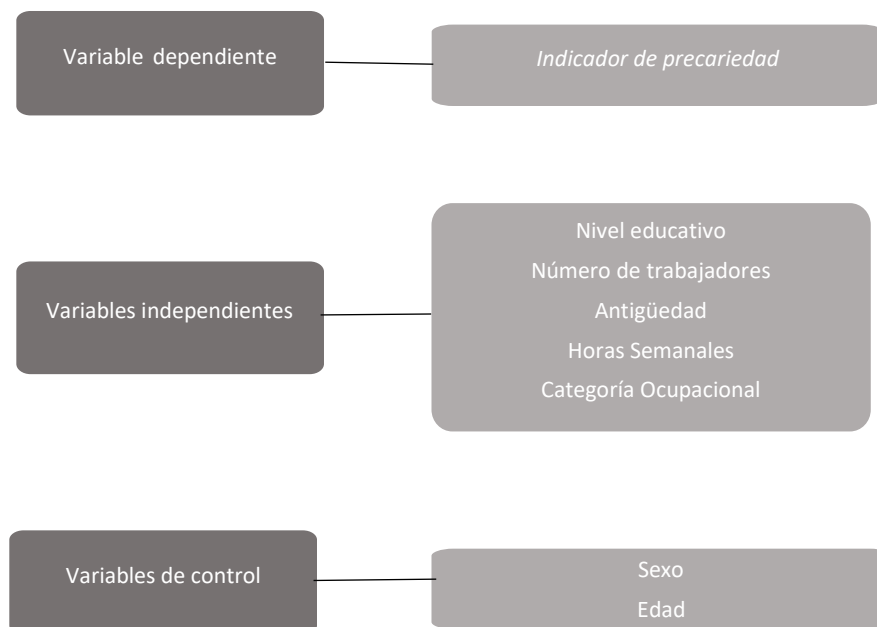


Figura 7. Modelo de análisis de trabajadores precarios en empresas de intermediación. Fuente: Autoría propia

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

Resultados y Análisis

La exposición de los resultados obtenidos y el análisis de éstos se exponen en relación con los objetivos específicos de la investigación, es decir con la cuantificación del porcentaje de precariedad en el que se encuentran los trabajadores de empresas de intermediación laboral y la identificación de aquellos con más probabilidades de ser empleados precariamente.

3.1 Porcentaje de Empleo Precario en Empresas de Intermediación Laboral

El indicador de empleo precario usado en la investigación toma conjuntamente la condición de tener inseguridad en la continuidad del vínculo laboral y contar con bajos ingresos. Respecto al primero, la variable que es usada es el “Tipo de contrato” y respecto al segundo, la variable que corresponde es la de “Ingresos”. Asimismo, resulta interesante realizar inicialmente un análisis descriptivo de cada componente.

Así, tenemos que las tablas de frecuencias sobre tipo de contratación (véase Tabla 2) nos indica que del total de 486 casos, solo el 11.7% se encuentra bajo contratos indefinidos, mientras que los que se encuentran con contrato a plazo fijo o temporal con un 82,9% y aquellos que se encuentran con contrato por locación de servicios representan un 4.9%, cabe indicar que este tipo de contratación equivale a sin contrato laboral, ya que en el Perú se usa este tipo de contratación (locación de servicios) para encubrir la relación laboral y con ello no pagar los beneficios laborales correspondientes.

Tabla 2

Frecuencia por tipo de contrato

Tipo de Contrato	f	%
Contrato indefinido	57	11.7
Contrato a plazo fijo o temporal	403	82.9
Período de prueba	1	0.2
Convenios de Formación Laboral	1	0.2
Contratos por locación de servicios	24	4.9
Total	486	100.0

Nota: Autoría propia

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

En ese sentido, se aprecia que del total de trabajadores en empresas de intermediación, solo el 12% tiene empleo seguro al tener contrato permanente y el 88% restante se encuentra con vínculos laborales inseguros (véase Figura 8).

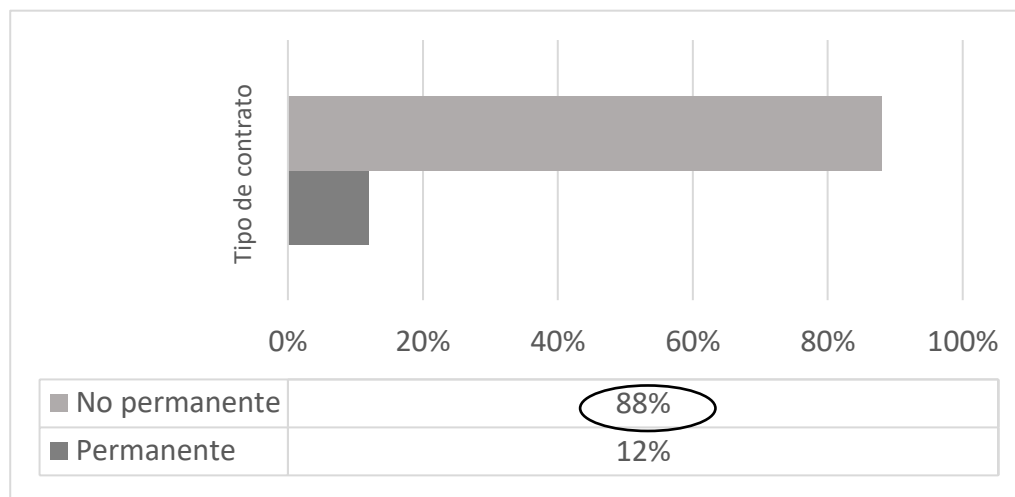


Figura 8. Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato. Fuente: Autoría propia

Respecto a los ingresos percibidos mensualmente por los trabajadores de empresas de intermediación, tenemos que la media de ingresos se encontró en 395 dólares mensuales (1 280 soles). Asimismo, la distribución de los ingresos (véase Figura 9) muestra que el 36% percibe menos de 300 dólares al mes (972 soles) y el 47% perciben de 301 a 547 dólares (972 a 1 771 soles) y en un porcentaje mucho menor se encuentran aquellos tienen ingresos desde 548 a 1 715 dólares al mes (1 772 a 5 555 soles) con un 17%.

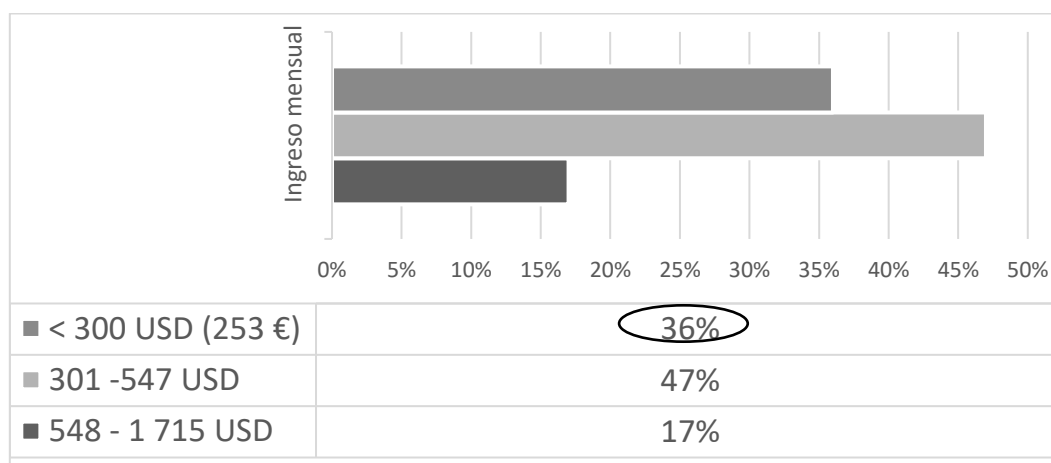


Figura 9. Distribución de ingresos mensuales en dólares. Fuente: Autoría propia

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

De dicha información tenemos que el 36% de los trabajadores de empresas de intermediación laboral se encuentra con ingresos bajos al ser menor a 300 dólares mensuales (972 soles mensuales). En contraposición, el 64% restante se encuentra con ingresos suficientes.

Por otro lado, como se indicó anteriormente, el indicador de empleo precario usado en esta investigación a efecto de determinar el porcentaje de precariedad incluye conjuntamente la inseguridad en la continuidad del vínculo laboral y la de ingresos bajos. Por lo que se creó una nueva variable realizando “cálculo de variables” a efectos de combinar las variables “Tipo de contratos” y la de “Ingresos”. Esta nueva variable llamada “Empleo” distingue los siguientes valores:

- Valor 1 “Precario”.

Aquellos trabajadores que se encuentran con contratos no permanentes y que cuentan con ingresos inferiores a 300 dólares (972 soles).

- Valor 0 “No precario”

Aquellos que se encuentran con contrato indefinido o con ingresos iguales o superiores a 300 dólares (972 soles).

En la Figura 10 se indica los porcentajes correspondientes a cada valor. En el caso de los trabajadores de las empresas de intermediación catalogados como “Precario” resultó en 34% y los trabajadores en la condición de “No precario” en 66%.

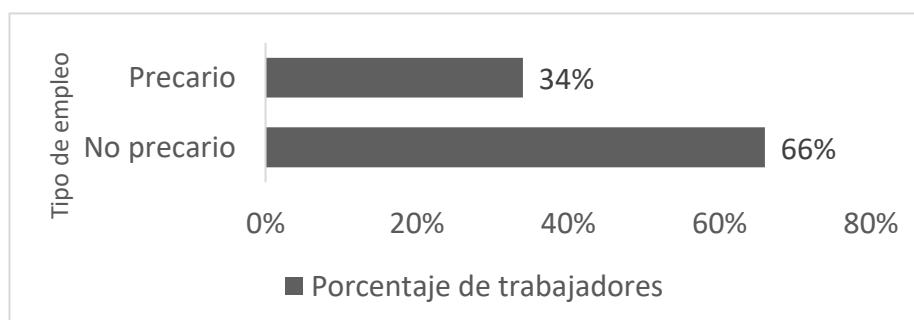


Figura 10. Porcentaje de empleo precario. Fuente: Autoría propia

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

Este porcentaje de empleo precario se logra explicar en base a las variables que lo conforman: inseguridad en la continuación del vínculo laboral e ingresos bajos. Respecto a la primera variable, los datos mostraron un porcentaje de 88.3 % de casos con inseguridad en el vínculo laboral y un 11.7% en contratos permanentes. En comparación con los datos generales de la población asalariada (Véase Figura 3) se observa una diferencia, ya que el porcentaje de trabajadores con contratos indefinidos comprendía el 25% del total de asalariados, lo que nos indica que la situación de inseguridad es mayor en la de los empleados de empresas de intermediación. Asimismo, estos porcentajes tan bajos en contratos indefinidos revelan la preferencia de los empleadores por los contratos no permanentes, dado que les permite adecuar la contratación de los trabajadores a sus necesidades. Sin embargo, esta situación no podría darse si la legislación no permitiera las distintas modalidades de contratación temporal y un tema importante es la inspección laboral que debería detectar aquellos casos en los que se hace uso indebido de la contratación temporal.

Cabe destacar entonces que en la dimensión relacionada al vínculo laboral, la situación de los trabajadores de empresas de intermediación es preocupante dado que los contratos inseguros pueden conllevar a que éstos trabajadores puedan perder en cualquier momento su trabajo. Ante ello lo que puede paliar su situación de desempleo es el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, el cual es un beneficio al que está obligado a pagar el empleador a los trabajadores cuando cesa la relación laboral. No obstante, este beneficio solo se otorgaría a aquellos que tengan un contrato laboral indeterminado, a plazo fijo o en período de prueba, mas no corresponde a aquellos que tienen contrato por locación de servicios, hasta que sea reconocido judicialmente su condición como relación laboral vía judicial.

Por otro lado, respecto a los ingresos bajos, tenemos que los resultados mostraron que el porcentaje de trabajadores en esta situación fue del 36%, el cual si bien es menor que la de

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

los trabajadores en situación de inseguridad por el vínculo laboral, sigue siendo un porcentaje considerable y preocupante, aún más cuando la posibilidad de no continuar con el empleo es muy alta. Es importante mencionar que la organización de trabajadores podría resultar beneficioso para mejorar la situación en la que se encuentran los trabajadores y reducir el porcentaje de precariedad llegando a acuerdos con las empresas empleadoras a limitar o disminuir el uso de contratos temporales y a negociar incrementos remunerativos.

No obstante, la afiliación sindical en el Perú es muy baja (véase Figura 4) y aunado a ello la sindicación de los trabajadores en este tipo de empresas es difícil de ser lograda dado que están destacados en diferentes empresas usuarias, lo que ocasiona que perciban a la empresa usuaria como su empleador y no a la empresa intermediadora, además al no compartir espacio y tiempo entre ellos, difícilmente se generará lazos de unidad, solidaridad y cohesión.

Finalmente, podemos indicar que la **hipótesis N° 1** “La situación de precariedad de los trabajadores en empresas de intermediación laboral supera el 30% del total de estos trabajadores” queda comprobada. Asimismo, este porcentaje nos permite comprender la situación de los trabajadores de empresas de intermediación, ya que el 34% de estos trabajadores se encuentra con inseguridad en la continuidad de sus vínculos laborales e ingresos bajos, lo que significa que ante cualquier eventualidad como una enfermedad o un despido, no podrá ser afrontada por este grupo y lo que conllevará a empeorar la situación en la que se encuentran actualmente.

3.2. Trabajadores con más Probabilidades de ser Empleados Precariamente

A efectos de identificar a los trabajadores en empresas de intermediación laboral que tienen más probabilidades de ser empleados precariamente se realizó un análisis estadístico de regresión logística binaria en la cual se empleó como variable dependiente dicotómica al Indicador de empleo precario y como variables independientes el nivel educativo que hayan

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

obtenido (Nivel educativo) , la clasificación ocupacional (Categoría ocupacional), la cantidad de trabajadores en la empresa de intermediación (Número de trabajadores), el tiempo de trabajo en la empresa (Antigüedad), el número de horas laboradas en una semana en la empresa (Horas semanales), el sexo (Sexo), y la edad (Edad).

En primer lugar se hizo un diagnóstico de colinealidad que nos indicó la existencia de una colinealidad débil. Así, en el estadístico de Tolerancia los valores se alejan de .1 y su inverso el FIV ha resultado en menor a 2, por lo que de acuerdo a la regla empírica de Kleinbaum, los valores del FIV superiores a 10 implican problemas de colinealidad. Asimismo, el índice de condición resulta inferior a 10, lo que de acuerdo a Belsey es una colinealidad débil. En ese sentido, se consideró viable la aplicación de la regresión logística binaria (véase Apéndice A).

Las primeras tablas de resultados obtenidas nos muestran el resumen de casos analizados, de forma que de la base con 486 casos se utilizaron 466 casos para realizar el análisis. Asimismo, se puede observar la codificación de la variable dependiente: **0** para empleo no precario y **1** para empleo precario (Apéndice A). De igual manera, se muestra la codificación de las variables categóricas, mostrando como 0 a la categoría que se toma de referencia (Tabla 3).

Por su parte, en la matriz de clasificación correcta se observan los pronósticos bajo el modelo nulo, con tan solo la distribución entre empleo precario y no precario, sin considerar a las variables independientes. En este caso los casos se clasificaron en la categoría más frecuente de la variable dependiente, que es la del valor 0, empleo no precario. De esta manera, resulta que el 100% de los casos que se clasificaron correctamente coincide con los que pertenecen a la categoría empleo no precario al ser la categoría con mayores números (véase Apéndice B).

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

Tabla 3

Codificaciones de las variables categóricas

Variable	Categoría	f	Codificación de parámetro
			(1)
Nivel Educativo	Nivel bajo	318	1
	Nivel alto	148	0
Categoría Ocupacional	Obrero	201	1
	Empleado	265	0
Número de Trabajadores	Menos de 100	87	1
	100 a más	379	0
Años de Antigüedad	0 – 1	261	1
	2 a más	205	0
Horas Semanales	Menor o Igual a 48	235	1
	49 a más	231	0
Sexo	Mujer	113	1
	Hombre	353	0
Edad	18 – 25	75	1
	26 a más	391	0

Nota. Autoría propia

En el Paso 0 se muestra la valoración de cada variable independiente del modelo, siendo posible observar que la significación de cada variable mejora el modelo inicial, ya que todas tienen una puntuación menor a .05. Asimismo, de la prueba ómnibus se observa que la incorporación de las variables independientes mejora el ajuste del modelo nulo. En ese mismo sentido, la Tabla de clasificación que muestra los casos ya clasificados considerando en el modelo todas las variables se aprecia un 77.7% de casos bien clasificados (Apéndice B).

Por otro lado, la bondad de ajuste del modelo utilizado para analizar a los trabajadores precarios de las empresas de intermediación presenta un Pseudo R² de Nagelkerke del 31% y la prueba de Hosmer y Lemeshow también muestra un buen ajuste pues su significación es mayor a .05. Finalmente, se tiene la Tabla 4 de estimación de coeficientes de la ecuación que permite analizar los resultados de las variables independientes que han intervenido.

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

Tabla 4

Resultados de Regresión Logística de trabajadores de empresas de intermediación laboral

Variables	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp (B)	I.C. 95% para EXP (B)	
							Inf.	Sup.
Nivel Educativo	.61	.263	5.35	1	.021	1.837	1.097	3.075
Categoría Ocupacional	1.06	.234	20.31	1	.000	2.874	1.816	4.549
Número de Trabajadores	.70	.283	6.20	1	.013	2.026	1.162	3.530
Años de Antigüedad	.47	.237	3.98	1	.046	1.605	1.008	2.554
Horas Semanales	.76	.237	10.17	1	.001	2.133	1.339	3.397
Sexo	1.23	.258	22.73	1	.000	3.427	2.066	5.687
Edad	.49	.300	2.70	1	.101	1.637	.909	2.950
Constante	-2.82	.312	81.77	1	.000	.060		

Nota. Número de casos = 466; -2 log de verosimilitud = 483,97; R² de Nagelkerke = 0.31; Sig. Hosmer-Lemeshow = .199; Punto de corte = 0.5; % de casos bien clasificados = 77.7. Fuente: Autoría propia.

De los resultados de la Tabla 4 tenemos que la edad no resultó significativa, pero el resto de variables si tienen un rol activo y se aprecia que la variable sexo es la de mayor relevancia, seguido de la categoría profesional, las horas trabajadas semanalmente, el número de trabajadores que labora en la empresa y finalmente el nivel educativo y la antigüedad. Asimismo, en la Figura 11 se puede apreciar las características de los trabajadores con más probabilidad de ser empleados precariamente de acuerdo a los resultados obtenidos.

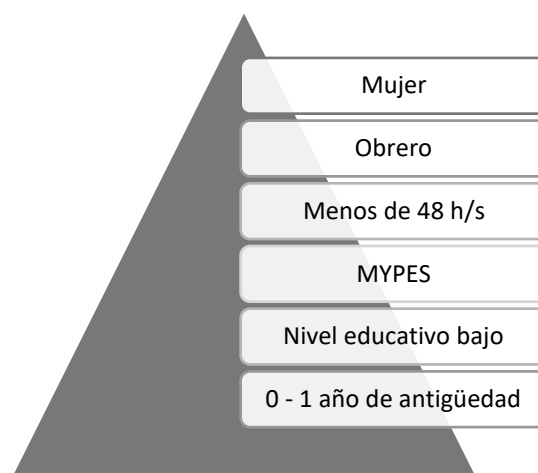


Figura 11. Trabajadores con más probabilidad de ser empleados precariamente. Fuente: Autoría propia.

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

En efecto, de acuerdo a la Tabla 4 el hecho de ser mujer aumenta en 3.4 veces más las probabilidades de tener un empleo precario en comparación con los hombres. Asimismo, ser trabajador manual (obrero) aumenta en 2.9 veces las probabilidades de tener empleo precario en comparación con los que realizan actividades intelectuales. En el caso de las horas trabajadas semanalmente, aquellos que laboran menos de 48 horas tienen 2 veces más probabilidades de tener un empleo precario. De igual manera, los trabajadores que laboran en empresas con menos de 100 trabajadores tienen 2 veces más probabilidades de tener empleo precario respecto a los que trabajan en empresas de mayor número de trabajadores. Por otro lado, el tener un nivel educativo bajo incrementa en 1.8 veces más probabilidades de tener un empleo precario y respecto al tiempo trabajado en la empresa, tenemos que aquellos que han laborado un año o menos en la empresa tienen 1.6 más probabilidades de tener un empleo precario.

Cabe destacar que las características personales y relacionadas al ámbito de la empresa ponen de relieve que los grupos con más probabilidades de tener un empleo precario son aquellos más vulnerables pues están comprendidos por mujeres, aquellos que tienen bajos niveles de educación y los que realizan trabajo manual. Asimismo, más del 50% de las empresas de intermediación laboral en el Perú se dedican a brindar servicios complementarios (véase Figura 5), específicamente servicios de vigilancia y de limpieza, entre otros, y para desarrollar estos trabajos no sería necesario tener niveles altos de educación. Por otro lado, el servicio de limpieza corresponde a la categoría de obreros, dado que se entiende por ésta al trabajo manual o ejercicio físico y son las mujeres las que tienen más probabilidades de realizar este tipo de trabajo.

De lo expuesto tenemos que las empresas de intermediación están enfocadas a ofrecer servicios que no resultan indispensables para las empresas usuarias, siendo esto una forma de flexibilización externa, dado que éstas solo requerirán solicitar a través de los contratos con

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

las empresas subcontratistas el número de trabajadores que requieran y por el tiempo que lo establezcan. Sin embargo, esta situación hace que las subcontratistas al dedicarse solo a prestar servicios de vigilancia, limpieza o similares no podrán ofrecer expectativas de desarrollo profesional (y junto con ello, desarrollo económico) a sus empleados pues los puestos de trabajo que ofrecen no requerirán de mayores niveles educativos o conocimientos especializados.

Por otro lado, se aprecia que el menor tamaño de la empresa, comprendiendo en esta categoría a las micro y pequeñas empresas (MYPES), tiene incidencia en la probabilidad de ser empleado precariamente, lo que resulta preocupante puesto que dicha situación podría presentarse en otros sectores económicos en los que las MYPES se desarrollen, ya que éstas comprenden el 55.5% de la PEA Ocupada (PRODUCE, 2017).

Sobre el número de horas de trabajo a la semana se ha observado que también influye en ser empleado precariamente, puesto que si trabajan menos de 48 horas tienen más probabilidades de tener empleo precario, lo que muestra la situación de exigencia de horas extras a los trabajadores para poder tener un empleo seguro e ingresos suficientes. En efecto, al tener el empleador mayor poder de decisión sobre la situación de los trabajadores, estos tendrán que acceder a prestar mayores horas de trabajo a efectos de conseguir empleos e ingresos más seguros. Sin embargo, el trabajar más de 48 horas a la semana afectará el tiempo que debería dedicarse a otros ámbitos como el hogar, el personal o el recreativo y puede conllevar a afectaciones a la salud al no tener tiempo necesario para el descanso.

Por otro lado, una menor antigüedad también influye en encontrarse en situación de precariedad, sin embargo cabe destacar que del grupo de características que han servido en la investigación la que otorga una menor probabilidad en ser empleado precariamente es ésta, ello puede deberse a la existencia de una alta rotación en los trabajadores en la que la antigüedad no tiene tanta importancia para evitar ser rotado.

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

Finalmente, la **hipótesis 2, 3, 4, 5 y 6** quedan comprobadas puesto que se ha demostrado que los trabajadores con niveles educativos más bajos, los que laboran en empresas con menos de 100 trabajadores, aquellos que cuenta con menor antigüedad en la empresa, los trabajadores que ocupan la categoría de obreros y aquellos que laboran menos de 48 horas a la semana en la empresa tienen más probabilidades de ser empleados precariamente.

Conclusiones

En el Perú las empresas de intermediación muestran una precariedad en el empleo del 34% del total de sus trabajadores, lo que implica que estos empleados están en una situación de inseguridad en la continuidad de su vínculo laboral y con bajos ingresos. Asimismo, dicha situación se explica en el alto porcentaje de casos con inseguridad en el vínculo laboral que revelan la preferencia de los empleadores por los contratos no permanentes y una legislación permisiva de la contratación temporal, así como insuficiencia en la inspección laboral, lo que se torna aún más preocupante cuando se suma a ello ingresos insuficientes, puesto que ante una eventual pérdida de empleo o enfermedad, no se tendría los recursos para afrontarla.

La organización de los trabajadores en empresas de intermediación podría resultar beneficioso para mejorar la situación en la que se encuentran. No obstante, la afiliación sindical en el Perú es muy baja y aunado a ello la sindicación de los trabajadores en este tipo de empresas es difícil de ser lograda dado que al estar destacados en diferentes empresas usuarias, ocasiona que perciban a la empresa usuaria como su empleador y no a la empresa intermediadora, además al no compartir espacio y tiempo entre ellos difícilmente se generará lazos de unidad y cohesión.

Las características personales ponen de relieve que los grupos con más probabilidades de tener un empleo precario son aquellos más vulnerables pues están comprendidos por

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

mujeres y los que realizan trabajo manual. En efecto, más del 50% de las empresas de intermediación laboral en el Perú se dedican a brindar servicios de vigilancia, limpieza, mensajería y similares, lo que muestra que están enfocadas a ofrecer servicios que no requieren de mayor especialización y que no podrán ofrecer expectativas de desarrollo profesional y económico a sus empleados.

Por otro lado, respecto a las características vinculadas a la empresa, podemos destacar que el ser empleado en micro y pequeña empresa tiene mayor incidencia en la probabilidad de ser empleado precariamente, lo que resulta preocupante puesto que las MYPES comprenden el 55.5% de la PEA Ocupada en el Perú. Asimismo, aquellos que trabajan menos de 48 horas tienen más probabilidades de tener un empleo precario, sin embargo trabajar más de dichas hora afectaría el tiempo que debería dedicarse a otros ámbitos como el hogar, el personal y puede conllevar a afectaciones a la salud. De igual manera, se encontró que una menor antigüedad también influye en encontrarse en situación de precariedad, sin embargo esta característica es la que otorga una menor probabilidad en comparación con las señaladas anteriormente, lo que puede deberse a la existencia de una alta rotación en la que la antigüedad no tenga tanta importancia.

Los hallazgos de esta investigación permiten comprender las consecuencias de las medidas orientadas a generar crecimiento económico a través de la flexibilización. En efecto, observamos que esto ha resultado en un costo social dado que muchas personas se encuentran empleadas precariamente y son los más vulnerables los que tienen más probabilidades de encontrarse en dicha situación. Por lo que las políticas públicas deben contemplar las consecuencias de sus medidas y evitar la afectación en el empleo de las personas sobre todo cuando ésta la fuente principal de subsistencia de gran parte de la población de un país. Asimismo, debe tomarse medidas que reviertan las consecuencias ya generadas con los

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

empleos precarios y otorguen mecanismos a estos trabajadores para poder tener seguridad en su fuente de subsistencia.

Finalmente, es importante mencionar que la presente investigación tiene algunas limitaciones, dado que para el estudio y medición de la precariedad se empleó solo las variables tipo de contrato e ingresos mensuales a efectos de que sea más fácil el manejo de datos. Por lo que, en futuras investigaciones resultaría muy interesante añadir otras variables en la medición de precariedad, como el tiempo de desempleo hasta encontrar un nuevo empleo.

Referencias Bibliográficas

- Alonso, L. E. (2000). *Trabajo y Postmodernidad: El empleo débil*. Madrid, España: Editorial Fundamentos.
- Banco Mundial. (2017). *Índice de Gini*. Recuperado de <https://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI?end=2014&start=2012>
- Broughton, A.; Green, M.; Rickard, C.; Swift, S.; Eichhorst, W.; Tobsch, V....Tros, F. (2016). *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*. [*Empleo precario en Europa: patrones, tendencias y estrategias políticas*] [Archivo PDF]. Recuperado de [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)
- Coller, X. (1997). *La empresa flexible: estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo* (Nº 155) Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Cuadros, F. (2016). La informalidad laboral en el Perú y propuestas para su reducción. *Revista Trabajo & Desarrollo*, 13, 26-28 [Tabla]. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0B1L6UjYv4p-7b1NLb1BCUmhBdlE/view>
- Chacaltana, J. (2017). El mercado laboral peruano y el futuro del trabajo [Archivo PDF]. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5 (1), 1-36. Recuperado de Dialnet <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5987913>
- Decreto Ley ampara derecho a mantener vínculo laboral y señala las causales de su rescisión, Decreto Ley Nº 22126, 1978
- Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.a). *Boletín Estadístico del Registro Nacional Empresas y Entidades de Intermediación Laboral– RENEEL*. Primer Trimestre 2016 [Archivo PDF]. Lima,

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/reneeil/2016/BE_RENEEIL_I_2016.pdf

Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.b). *Boletín Estadístico del Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral– RENEEL*. Segundo Trimestre 2016 [Archivo PDF]. Lima, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/reneeil/2016/BE_RENEEIL_II_2016.pdf

Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.c). *Boletín Estadístico del Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral– RENEEL*. Tercer Trimestre 2016 [Archivo PDF]. Lima, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/reneeil/2016/BE_RENEEIL_III_2016.pdf

Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.d). *Boletín Estadístico del Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral– RENEEL*. Cuarto Trimestre 2016 [Archivo PDF]. Lima, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/reneeil/2016/BE_RENEEIL_IV_2016.pdf

Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.e). *Boletín Estadístico del Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral– RENEEL*. Primer Semestre 2014 [Archivo PDF]. Lima, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informes/boletin_reneeil_I_2014.pdf

Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.f). *Boletín Estadístico del Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral– RENEEL*. Segundo Semestre 2014 [Archivo PDF]. Lima,

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informes/boletin_reneil_II_2014.pdf

Establecen disposiciones para la aplicación de las Leyes N° 27626 y 27696, que regulan la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, Decreto Supremo N° 003-2002-TR, 2002

Gamero, J. (2010). Diez años de transición en material laboral de empleo. *Revista Trabajo & Desarrollo*, 10, 22-23.

Gonzales de Olarte, E. (2007). *La economía política peruana de la era neoliberal 1990-2006*. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/economiaperuana/2007/04/16/economia-politica-de-la-era-neoliberal-peruana-1990-2006/>

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática. (2017). *Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2016*. Recuperado de http://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/543#page=dataappraisal&tab=study-desc

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática. (s.f.). *Definiciones censales básicas* [Archivo PDF]. Recuperado de <http://censos.inei.gob.pe/cpv2007/tabulados/Docs/Glosario.pdf>

Kalleberg, A. L. (2014). *Measuring precarious work* [Medición del trabajo precario] [Archivo PDF]. Recuperado de EINET, https://ssascholars.uchicago.edu/sites/default/files/einet/files/einet_papers_kalleberg.pdf

Ley de Fomento de Empleo, Decreto Legislativo N° 728, 1992

Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Ley N° 25593, 1992

Ley que regula el derecho de estabilidad en el trabajo, Ley N° 24514, 1986

Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de Trabajadores, Ley N° 27626, 2002

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

- Lopez-Calva, L.; Cruces, G.; Lach, S. y Ortiz-Juárez, E. (2014). Clases medias y vulnerabilidad a la pobreza. Reflexiones desde América Latina [Archivo PDF]. *El Trimestre Económico*, LXXXI (2), 322, 281-307. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/313/31340980001.pdf>
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Edición digital* <http://www.redalyc.org/pdf/313/31340980001.pdf>. Recuperado de <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Martín, A. (2003). *Actores y Modelos de relaciones laborales. Una perspectiva comparada* [Archivo PDF]. Recuperado de <http://ddd.uab.cat/record/158577>
- Ministerio de la Producción. (2015). *Anuario Estadístico Industrial, MYPE y Comercio Interno 2015* [Archivo PDF] [Figura]. Recuperado de <http://www.produce.gob.pe/documentos/estadisticas/anuarios/anuario-estadistico-mype-2015.pdf>
- Ministerio de la Producción. (2017). *Las MIPYME en cifras 2015* [Archivo PDF]. Recuperado de http://demi.produce.gob.pe/images/publicaciones/publi09f3585ea5d4c9eb9_27.pdf
- Miguélez, F. (2004). La Flexibilidad Laboral. *Revista Trabajo*, 13, 17-35.
- Modifican artículos del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Legislativo N° 855, 1996.
- Neves, J. (2016). Entrevistado por Enrique Fernández-Maldonado [Archivo PDF]. *Revista Trabajo & Desarrollo*, 13, 6-13. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0B1L6UjYv4p-7b1NLb1BCUmhBdlE/view>
- Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). *Planillas Electrónicas (Sector Privado). Informe Comparativo Primer Semestre 2015-2016* [Archivo PDF]. Recuperado de <http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/inf-comparativo-planillas-elect/>

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

- 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 [Medición del empleo precario: una propuesta para dos indicadores de empleo precario basados en la teoría de conjuntos y probados con datos del mercado de trabajo holandés] [Archivo PDF]. *Social Indicators Research*, 119, 421-441. doi:10.1007/s11205-013-0480-y
- Organización Internacional del Trabajo. (1997). *Trabajo en régimen de subcontratación* [Archivo PDF]. Informe VI (1) presentado en la 85ª Conferencia Internacional del Trabajo. Recuperado de http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09_23_SPAN.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Trabajo Decente. Recuperado de <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Tesaurus de la OIT*. Recuperado de <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2016). *Progreso multidimensional: bienestar más allá de ingreso. Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe* [Archivo PDF]. Recuperado de http://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/human_development/informe-regional-sobre-desarrollo-humano-para-america-latina-y-e.html
- Puntriano, C (2011). Los efectos de la subcontratación en las relaciones laborales [Archivo PDF]. *Derecho & Sociedad*, 37,151-165. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/13168/13781>
- Rodgers, G. y Rodgers, J. (1989). *Precarious Jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe [Empleo precario en la regulación del mercado de trabajo: El crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental]* [Archivo

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

PDF]. Ginebra, Suiza: International Institute for Labour Studies. Recuperado de http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1989/89B09_333_engl.pdf

Sanguinetti, W. (2004). La “Deconstrucción” del derecho del trabajo de base nacional en la era de la globalización: ¿Un devenir inevitable? [Archivo PDF]. *Relaciones Laborales*, 23, 121-135. Recuperado de <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/mis-articulos/>

Somavia, J. (2011). El trabajo decente: fundamento de una estrategia de desarrollo con equidad [Archivo PDF]. En *Trabajo decente versus trabajo precario*. Santiago, Chile: Editorial Aún creemos en los sueños. Recuperado de http://www.socialismo-chileno.org/apsjb/2011/trabajo%20precario_11.pdf

Villavicencio, A. (2005). La intermediación laboral peruana: Alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico [Archivo PDF]. *Revista Ius et Veritas*, 29, 143-156. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/11737/12303>

Villavicencio, A. (2010). *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación* [Archivo PDF]. Lima, Perú: Programa Laboral de Desarrollo. Recuperado de <http://posgrado.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2013/09/LA-LIBERTAD-SINDICAL-EN-EL-PER%C3%9A-2010-FINAL.pdf>

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

Apéndice A: Pruebas de Colinealidad

Tabla A1

Estadísticas de colinealidad

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados β	t	Sig	Estadísticas de colinealidad	
	B	E.T.				Tol.	FIV
	(Constante)	.42	.07		5.89	.000	.89
Estudios	.11	.04	.11	2.52	.012	.87	1.15
Categoría Ocupacional	-.20	.04	-.21	-4.80	.000	.98	1.02
Número de Trabajadores	.13	.05	.11	2.73	.007	.90	1.10
Antigüedad	.08	.04	.09	1.99	.047	.85	1.17
Horas Semanales	.14	.04	.15	3.28	.001	.88	1.13
Sexo	-.26	.05	-.23	-5.30	.000	.85	1.11
Edad	.10	.06	.07	1.71	.008	.90	

Nota. Autoría propia

Tabla A2

Diagnóstico de colinealidad

Dimensión	Autovalor	Índice de condición	Proporciones de varianza							
			(Constante)	Estudios	Categoría ocupacional	Número de trabajadores	Antigüedad	Horas semanales	Sexo	Edad
1	4.73	1.000	.00	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01
2	.86	2.350	.00	.02	.00	.19	.01	.00	.00	.60
3	.78	2.459	.00	.00	.05	.66	.00	.01	.02	.10
4	.57	2.871	.00	.02	.16	.11	.02	.36	.02	.08
5	.44	3.289	.00	.19	.24	.02	.07	.28	.01	.03
6	.35	3.684	.00	.10	.02	.00	.80	.04	.02	.18
7	.21	4.717	.00	.38	.31	.00	.00	.01	.53	.00
8	.06	9.141	.09	.29	.19	.00	.07	.28	.38	.00

Nota. Autoría propia

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

Apéndice B. Resultados de Regresión Logística

Tabla B1

Codificación de la variable dependiente

Valor original	Valor interno
No Precario	0
Precario	1

Nota. Autoría propia

Tabla B2

Resumen de procesamiento de casos

Casos sin ponderar		N	%
Casos seleccionados	Incluido en el análisis	466	95.9
	Casos perdidos	20	4.1
	Total	486	100.0

Nota. Autoría propia

Tabla B3

Tabla de clasificación

Observado		Pronosticado			
		Empleo		% correcto	
		No Precario	Precario		
Paso 0	Empleo	No Precario	305	0	100.0
		Precario	161	0	0
Porcentaje global					65.5

Nota. Valor de corte en 0.5. Fuente: Autoría propia

EL EMPLEO PRECARIO EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN

Tabla B4

Variables que no están en la ecuación

		Puntuación	gl	Sig.
Paso 0	Nivel educativo	11.397	1	.001
	Categoría ocupacional	43.564	1	.000
	Número de trabajadores	12.149	1	.000
	Antigüedad	13.651	1	.000
	Horas semanales	33.732	1	.000
	Sexo	49.518	1	.000
	Edad	4.597	1	.032
	Estadísticos globales	109.851	7	.000

Nota. Autoría propia

Tabla B5

Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo

		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	116.805	7	.000
	Bloque	116.805	7	.000
	Modelo	116.805	7	.000

Nota. Autoría propia

Tabla B6

Tabla de clasificación

	Observado	Pronosticado			
		Empleo		% correcto	
		No Precario	Precario		
Paso 1	Empleo	No Precario	270	35	100.0
		Precario	69	92	0
Porcentaje global					77.7

Nota. Valor de corte en 0.5. Fuente: Autoría propia