PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE ECONOMÍA

Trabajo de Integración Curricular

previo a la obtención del título de Economista

Artículo Académico

"Situación laboral en dos modelos de desarrollo: estudio comparativo de los trabajadores precarizados del Ecuador en los años 1995 y 2014"

Gonzalo Criollo Galván

gcriollo566@puce.edu.ec

Andrés Mideros Mora

amideros060@puce.edu.ec

Quito, junio de 2022

Resumen

La presente investigación examina las diferencias y semejanzas entre los grupos de trabajadores precarizados a la luz de dos modelos de desarrollo vinculados con regímenes de menor y mayor regulación económica y laboral en el Ecuador en los años 1995 y 2014. El trabajo aborda las nociones teóricas relacionadas con el neoestructuralismo y la precariedad laboral desde un enfoque multidimensional. A través de un ejercicio de revisión de literatura especializada; procesamiento de la Encuesta de Condiciones de Vida en su segunda (1995) y sexta ronda (2014); y realización de un Análisis de Correspondencias Múltiples complementado por k-medias no jerárquicas, el artículo contrasta empíricamente la situación laboral de cuatro clústeres o tipos de trabajadores precarizados identificados en el estudio. Los datos obtenidos del modelo concluyen que no existió un cambio estructural en términos de los cuatro tipos de precariedad laboral identificados en 1995 y 2014; esto, a pesar de la implementación de distintos modelos de desarrollo. Se reconocen, sin embargo, trayectorias hacia una menor precariedad en tres clústeres de trabajadores, sea por mejora en sus ingresos, estabilidad laboral, acceso a seguridad social, mejores condiciones de trabajo, mejores condiciones de vida o incluso en cambios en los tipos de precarización. La investigación desentraña algunas de las principales características, temáticas y prioridades en el estudio de la precariedad y sugiere algunas miradas futuras de interés para la comunidad académica, así como para los tomadores de decisiones en materia laboral.

Palabras clave: Precariedad laboral; trabajo; modelos de desarrollo; neoestructuralismo.

Abstract

This research examines the differences and similarities between groups of precarious workers in the light of two development models linked to different regulatory regimes in Ecuador in 1995 and 2014. The paper addresses theoretical notions related to neo-structuralism and labor precarity from a multidimensional scope. Through a review of specialized literature on the subject; based on in the Living Conditions Survey in its second (1995) and sixth-round (2014); and the performance of a Multiple Correspondence Analysis complemented by non-hierarchical k-means, this article seeks to empirically contrast the labor situation of the four types of precarious workers identified in the study. The data obtained from the model show that there was no structural change in terms of the four types of labor precariousness identified in 1995 and 2014. This, despite the implementation of different development models in both periods. However, trajectories towards less precariousness are recognized in three groups of workers, be it by improvements in their incomes, job stability, better working conditions, better life conditions or even in changes in types of precariousness. The research unravels some of the main characteristics, themes, and priorities in the study of precariousness and suggests some future perspectives of interest to the academic community and decision-makers.

Keywords: labor precariousness; work; labor; development models; neo-structuralism.

Introducción

La precariedad y precarización laboral se han discutido en América Latina desde finales de los años ochenta, con mayor impulso en las últimas dos décadas en su intención por consolidar el término como unidad de análisis (Julián, 2017). No obstante, estas nociones teóricas y su relación con los modelos de desarrollo no se han contrastado empíricamente en el Ecuador. El objetivo de este estudio es describir y analizar las diferencias y semejanzas entre los grupos de trabajadores precarizados del Ecuador en 1995 y 2014. El aporte de la investigación radica en abonar a los debates sobre el desarrollo y el trabajo a partir de la operacionalización de la precarización laboral en un caso de estudio comparativo, demostrando así su validez en el marco de dos modelos de desarrollo opuestos.

La presente investigación pretende analizar cuantitativamente cómo, a quién y en dónde afecta en mayor medida la inestabilidad laboral; la desprotección social; la inseguridad de ingresos; las condiciones de trabajo; y la desregulación de la jornada laboral (Blanco & Julián, 2019; Guadarrama et al., 2012; Mora Salas, 2012). Para esto, se utilizó un Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) complementado por k-medias no jerárquicas, conformando cuatro clústeres de trabajadores precarizados para ambos años. Con los datos obtenidos, se analizaron las "dimensiones" de la precarización laboral en los años 1995 y 2014, comparando la relación de las reformas institucionales en el aumento o disminución de la precarización laboral en cada clúster, y describiendo, además, factores estructurales cuyo cambio puede ser más o menos difuso según el conglomerado y rama laboral.

El presente estudio se compone de las siguientes secciones principales: la revisión de literatura, la metodología correspondiente a la investigación, la presentación y discusión de resultados y las conclusiones. Para esto, el diseño de la investigación se construye a partir del supuesto de la existencia de precariedad laboral multidimensional en el mercado laboral ecuatoriano, fenómeno derivado de la condición de heterogeneidad estructural severa del Ecuador. El propósito es realizar observaciones y mediciones, y presentar la verificación o negación de la teoría propuesta. El diseño es cuantitativo, tomando dos grupos heterogéneos de trabajadores en casos comparados, donde se define dos años representativos de la aplicación de modelos de desarrollo con definiciones regulatorias distintas.

La primera parte del trabajo aborda el concepto de desarrollo. Se parte de la propuesta de Szirmai (2005), identificando dos modelos y trayectorias de desarrollo distintos para Ecuador en 1995 y 2014. Posteriormente, bajo un enfoque neoestructuralista, se repasa el concepto de precariedad laboral a nivel global, a nivel de América Latina y a nivel del Ecuador. Finalmente, se analiza la relación entre modelos de desarrollo y precariedad laboral, donde el neoestructuralismo brinda luces del origen de la precariedad a partir de modelos de desarrollo con menor regulación laboral y económica. Con las nociones teóricas antes repasadas, se realiza un análisis comparativo de los objetivos de desarrollo de los gobiernos de 1995 y 2014, con la Agenda Para el Desarrollo (APD) 1993-1996 y el Plan Nacional para el Buen Vivir (PNBV) 2013-2017. De aquí se define con mayor claridad la diferencia entre ambos modelos de desarrollo, conforme a los postulados de Szirmai (2005).

En la segunda sección, el estudio provee un modelo estadístico para el análisis de cuatro clústeres de trabajadores precarizados en el Ecuador en 1995 y 2014. El modelo se construye a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida en su segunda y sexta edición, y de un Análisis de Correspondencias Múltiples

(ACM) complementado por k-medias no jerárquicas. En el análisis se observa la permanencia de los mismos conglomerados o clústeres: 1) informales en transición; 2) formales menos precarizados; 3) informales precarizados; y, 4) jóvenes formales precarizados. Desde un enfoque de precariedad laboral multidimensional, se describen dentro de sí y entre sí los cuatro tipos de trabajadores precarizados identificados en esta investigación para 1995 y 2014.

Con base en los datos obtenidos del modelo se concluye que la precariedad es un fenómeno estructural en el Ecuador, presente en ambos modelos de desarrollo; sin embargo, se observa que los trabajadores precarizados en ambos períodos transitan una trayectoria hacia una menor precariedad. En un símil con la movilidad social, la situación laboral define las condiciones de vida de los trabajadores, explicadas puntualmente por la formalidad de sus empleos, las actividades económicas en las que se desenvuelven y sus características sociodemográficas.

La última parte de la investigación ofrece conclusiones respecto a la naturaleza estructural de la precariedad en cuanto a su tipología (se mantienen los 4 clústeres), y a las variaciones dentro de los clústeres en ambos periodos, sugiriendo que las medidas de políticas institucionales regulatorias marcan una trayectoria de movilidad hacia menor precariedad. Tal como sostiene la teoría neoestructuralista, se vinculan las mejores condiciones de vida de los trabajadores con la mayor intervención estatal en los mercados heterogéneos de la región. Esta sección también se ocupa de plantear interrogantes para la comunidad académica y los tomadores de decisiones en materia laboral a través de la descripción de las deficiencias en la literatura y el planteamiento de las diferencias de productividad entre industrias que corresponden a los mayores niveles de precariedad laboral.

Revisión de literatura

El Neoestructuralismo y la precariedad laboral en el Ecuador

El concepto de desarrollo que se aborda en el presente estudio lo entiende como la mejora de las condiciones de vida de la población de un país o región[1]. En la investigación se caracteriza al desarrollo desde cuatro dimensiones elementales: a) es un concepto normativo que depende de valores y elecciones básicas; b) estos valores definen problemas y objetivos de desarrollo; c) sin importar los valores, problemas y objetivos, el desarrollo implica un aumento en la productividad y producción per cápita; y, d) la similitud de objetivos de desarrollo y modernización entre países no implica la convergencia hacia un estándar (Szirmai, 2005, p. 9).

Desde estas aristas teóricas se identifican diferentes modelos y trayectorias de desarrollo abordadas por la literatura. La primera responde a la corriente de pensamiento que ha entendido al desarrollo como una herramienta practica para la solución de problemas universales en marcos desregulatorios en los que los estados se mantienen al margen del mercado (Borjas, 2016; Easterly, 2001; Ehrenberg & Smith, 2016; Lewis, 1957; Solow, 1956). El segundo abordaje entiende al desarrollo como un incremento de la productividad industrial y el cambio estructural de las industrias (u homogeneidad estructural) (Barros

[1] Concepto elaborado a partir de los aportes de Szirmai (2005).

de Castro & Lessa, 1982; Bielchowsky & Torres, 2018). Más recientemente, el desarrollo se ha abordado como el incremento en las capacidades de los individuos (Sen, 2005, 2009).

El paradigma neoestructuralista y la heterogeneidad estructural

En este marco, el paradigma neoestructuralista define al desarrollo como el alcance de la igualdad como principio normativo; al cambio estructural mediante la incorporación de políticas públicas como un objetivo de desarrollo (Bárcena, 2015, p. 14); y, a la heterogeneidad estructural como una de las principales características del desarrollo económico en América Latina y el Caribe (Ffrench-Davis, 2015). Ricardo Infante (2011, p. 66) conceptualiza la heterogeneidad estructural como las marcadas diferencias de productividad de carácter inter e intrasectorial; es decir, como las asimétricas asignaciones de los factores trabajo, capital y tecnología entre las industrias y dentro de sí mismas. Ffrench-Davis (2015b, p. 130) amplía el concepto al ámbito laboral, abordándolo como los contrastes de productividad entre trabajadores con distintas calificaciones.

En el caso ecuatoriano, en concordancia con la tendencia de la región, predominan las empresas con menor productividad, a la par que agrupan la mayoría de los empleos (Guzmán Espinoza, 2011). En este escenario, el Ecuador es catalogado como un país de heterogeneidad estructural severa (CEPAL, 2012, pp. 33–37). En la región, en promedio, el 68% del PIB y el 18% de empleos son generados por los estratos de productividad más alta, mientras que el 32% del PIB y el 82% de los empleos son generados por los estratos de productividad media y baja (CEPAL, 2012, p. 36).

En este debate, Ffrench-Davis (2015) sostiene que la heterogeneidad estructural prolifera la precariedad laboral. Además, argumenta que, debido al bajo nivel de gasto social y carga tributaria, la situación laboral es la variable más determinante en la desigual distribución del ingreso en la región (Ffrench-Davis, 2015, p. 145). Sobre este rol central que el autor asigna a la situación laboral, se enmarcan los aportes de Ricardo Infante (2011), Roxana Maurizio (2011) y la recopilación de Bielchowsky y Torres (2018), quienes coinciden en que la precariedad laboral es una consecuencia de la heterogeneidad estructural y una causal de la agudización de las ineficiencias en los mercados de la región

Precariedad laboral

La precariedad es un fenómeno transversal a la estructura dual (formal/informal) del mercado laboral, que degrada las condiciones de vida y trabajo de las personas (Blanco & Julián, 2019). A nivel teórico, Munck (2013) la considera un fenómeno estructural en América Latina, subproducto de la colonia; lo que implicaría la existencia de precariedad más allá del modelo de desarrollo de estos países. Otros autores sugieren, a partir de estudios realizados fuera de la región, que el auge de la precariedad coincide con la globalización desde finales de los años 80, tras la ruptura de los Estados de Bienestar (Castel, 2010; Standing, 2011). Una síntesis de ambas posturas, se encuentra en los trabajos de Guadarrama, Hualde y López (2012) y Dasten Julián (2017), quienes coinciden en que la precariedad es un fenómeno que deriva de la colonia, generando matices estructurales, y se profundiza en modelos de desarrollo basados en la desregulación económica.

Estudios empíricos demuestran que la precariedad se expresa con mayor énfasis en las mujeres (Grau Crespo & Lexartza Artza, 2010), indígenas y mujeres indígenas (Vásconez, 2009), y jóvenes (Gallie et al., 2017; Martínez, 2006). Estudios puntuales como el de Betti (2016) repasan el caso de las trabajadoras italianas en modelos de producción fordistas y post-fordistas, concluyendo que fueron más precarizadas que los varones en ambos casos; esta investigación sostiene una postura crítica a los postulados que plantean la aparición de la precariedad laboral en la globalización.

Lewchuck (2017) profundiza las características sociodemográficas de la precariedad, acotando que los trabajadores precarizados tienden a postergar tener hijos, en su mayoría trabajan en empleos que no requieren título universitario y poseen ingresos más bajos que aquellos trabajadores con condiciones laborales más seguras. En cuanto a previsión social, Fernández (2014) explica que la ausencia de seguridad social es una de las variables con mayor poder explicativo de la precariedad. Bajo este paraguas, Matilla-Santander et. al. (2020) encuentran que la precariedad tiene impactos directos en la salud de los trabajadores, provocando dolores de cabeza, ansiedad, problemas en la piel, fatiga, entre otros, con mayor proporción que en trabajadores no-precarizados o desempleados.

En el ámbito metodológico, Pang (2019) resalta la insuficiencia de la informalidad como concepto para explicar la desmejora en las condiciones laborales al estudiar dos casos de trabajadores precarizados en Beijing y Delhi. En su investigación concluye que el concepto de informalidad habría impedido comprender las condiciones no apropiadas de trabajo que poseen los trabajadores de la construcción en ambos espacios, mientras que la precariedad tuvo mayor eficiencia metodológica para encontrar relativamente peores condiciones de vida.

Finalmente, acotando una síntesis de las características descritas sobre la precariedad, autores señalan el carácter multidimensional de la precariedad a partir de su permeabilidad en empleos formales, características sociodemográficas y distintas clases por ocupaciones (Blanco & Julián, 2019; Martínez, 2004; Mora Salas, 2012). De estos estudios se concluye que existen distintos tipos de precariedad laboral, que la precariedad existe como un fenómeno estructural y que las intervenciones estatales podrían tener influencia en mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

La precariedad laboral como un fenómeno multidimensional

A partir de lo discutido, la precariedad tiene matices económicos, demográficos, geográficos, sanitarios, étnicos, de género, entre otros ámbitos. Por esto, Blanco y Julián (2019), Guadarrama, Hualde y López (2012) y Mora Salas (2012) proponen un estudio multidimensional de la precariedad laboral en América Latina en torno a cinco ámbitos: 1) inestabilidad laboral, relacionada a la incertidumbre sobre la continuidad de la relación laboral según el contrato firmado por el trabajador; 2) desprotección social, asociada a las restricciones de acceso a previsión social y prestaciones; 3) inseguridad de ingresos, correspondiente a los salarios o ingresos insuficientes ligados a subempleos o trabajos parciales; 4) condiciones de trabajo, que conciernen al riesgo del entorno laboral o la garantía de beneficios en el mismo; y, 5) desregulación de la jornada, que mide la cantidad de horas trabajadas (Blanco & Julián, 2019; Guadarrama et al., 2012; Mora Salas, 2012).

Puntualmente, el trabajo de Blanco y Julián (2019) operacionaliza estas cinco dimensiones para el caso chileno en 2013, obteniendo 9 tipos de precariedad que atraviesa a empleos formales e informales, de

distintas ramas productivas, públicos y privados, de mayor y menor calificación y en distintos estratos socioeconómicos; demostrando que es un fenómeno transversal al mercado de trabajo y "transclasista". Por otra parte, Mora Salas (2012) estructura un índice sintético con los 5 ámbitos, encontrando que un 48,2% de los trabajadores asalariados mexicanos en 2008 se encontraban en empleos precarizados. Finalmente, Guadarrama, Hualde y López (2012) analizan estas dimensiones de manera cualitativa en trabajadores de la confección, de call-centers y de la industria musical en México. Los autores concluyen que los límites entre el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia son cada vez más difusos; que la precariedad es transversal a los niveles de calificación, sexo y edad; y que, la protección social cubre parcialmente a los trabajadores, profundizando las relaciones laborales precarizadas.

Precariedad laboral en el Ecuador

En el ámbito de los estudios multidimensionales, Martínez (2004) sugiere estudiar la precariedad laboral en Ecuador ocupando las variables contrato, seguridad social e ingresos. El autor concluye que los jóvenes, las mujeres y las trabajadoras del servicio doméstico se encontraban en mayores situaciones de precarización para el año 2003 (Martínez, 2004, p. 7). Una investigación más reciente de Martínez (2013) repasa las condiciones de precariedad laboral en Ecuador con énfasis en el área agrícola y las empresas florícolas, demostrando que, pese a que la mayoría de estos empleos poseen contratos (un 60% de los casos), los trabajadores de cuadrillas son los más precarizados por las propias estrategias comerciales de las empresas florícolas.

Con menor énfasis en la precariedad como un fenómeno multidimensional, Vitali (2017) repasa el caso de los trabajadores de las bananeras ecuatorianas, quienes sufren la ausencia de contratos, bajos salarios y jornadas de más de 12 horas en sus respectivos empleos. Por otra parte, Herrera (2019) estudia las condiciones de precariedad laboral de los migrantes ecuatorianos en otros países, concluyendo que su situación irregular es un factor influyente en la presencia de empleos no formales y sin posibilidad de movilidad laboral.

Modelos de desarrollo y precariedad laboral en Ecuador

La literatura que vincula a los modelos de desarrollo y la precariedad laboral en el Ecuador es escasa. Las investigaciones de Martínez (2004) y Vásconez (2009) posicionan a la precariedad laboral en el país en el marco de un modelo de desarrollo desregulatorio en los años 90 y con la supeditación del trabajo como un costo flexible de producción. En su investigación, Vásconez (2005) repasa las brechas entre hombres y mujeres en el ámbito económico; la autora plantea estas brechas como una consecuencia del modelo de desarrollo de desregulación aplicado en el país, que agudiza las condiciones de precariedad laboral de las mujeres (Vásconez, 2005, pp. 272–275). En ese sentido, se observa una problematización entre la precariedad laboral y el modelo de desarrollo desregulatorio del Ecuador en los años 90. De manera más reciente, León (2015) plantea que desde 2008 se define un nuevo modelo de desarrollo en Ecuador en el que se eliminan varias formas de precarización laboral. Para el autor, un punto de quiebre es el mandato constituyente número 8 (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008), que prohíbe toda forma de precarización laboral en el Ecuador.

A propósito de este repaso teórico, no existen estudios que describan a la precariedad laboral de los trabajadores ecuatorianos entre dos modelos de desarrollo. Para el caso, en 1995 se observa un modelo de desarrollo desregulatorio, caracterizado por la disminución de la presencia del Estado en la economía, la desregulación laboral, la flexibilización de las condiciones de trabajo, la desorganización sindical, las privatizaciones y la comodificación de derechos (Acosta, 2006; Julián, 2017). Por otra parte, en 2014 el modelo de desarrollo se define alrededor de una mayor participación del Estado en la regulación de la economía, con mayor inversión pública y rigidez de las condiciones laborales. Esto se observa en la vigencia de políticas como la eliminación de la tercerización laboral, el incremento del salario básico (Gaussens, 2016), la formalización de trabajadoras remuneradas del hogar (Iturriza, 2019), entre otras en favor de los trabajadores. No obstante, pese a las diferencias identificadas entre 1995 y 2014, Gaussens (2016) plantea que estas reformas no tuvieron un carácter estructural, manteniendo condiciones de contratación precarias.

A partir de estos últimos supuestos y una vez repasadas las características teóricas de la precariedad laboral, el presente documento obtendrá los tipos de trabajadores precarizados en el Ecuador para los años 1995 y 2014.

Diferenciación de los modelos de desarrollo

Para el presente análisis, se toman en cuenta dos periodos en la historia ecuatoriana con modelos de desarrollo distintos en los términos de Szirmai (2005): los diagnósticos, objetivos, políticas y metas de desarrollo planteados en ambos momentos de análisis corresponden a un modelo de menor regulación en 1995 y de mayor regulación laboral en 2014. Esto puede concluirse a partir de los diagnósticos, objetivos y políticas públicas ligados al ámbito económico/laboral en los planes de desarrollo del gobierno de Sixto Durán Ballén (1992-1996) y Rafael Correa Delgado (período 2013-2017); obtenidos de la Agenda Para el Desarrollo (APD) 1993-1996 (1996) y del Plan Nacional para el Buen Vivir (PNBV) 2013-2017 (2013). Se observa que en la APD priman las políticas ligadas a la privatización y desregulación de mercados, mientras que en el PNBV se destaca el rol regulador y de control del Estado para la garantía de derechos y gestión de sectores estratégicos. Además, la APD es enfática en la necesidad de generar mejoras competitivas en torno a la regulación laboral y empresarial, mientras que el PNBV plantea el fortalecimiento de las regulaciones laborales y productivas.

En la Tabla 1 se comparan los objetivos de ambos planes de desarrollo, haciendo énfasis en las diferencias normativas y de políticas públicas planteadas por ambos gobiernos. Se observa que en 1995 el concepto de modernización aglutinó a las estrategias de privatización y desregulación, mientras que en 2014 el cambio de matriz productiva comprendió la gestión de recursos estratégicos por parte del sector público. Los contrastes fundamentales entre ambos modelos de desarrollo se plantean a partir de las diferencias normativas de quienes generan la política pública para ambos años. Mientras que para el gobierno de 1995 el Estado debía reducirse al máximo para garantizar eficiencia económica, el gobierno de 2014 plantea el fortalecimiento de las capacidades estatales para la promoción de derechos y transformación productiva. Por ello, se insiste en que son modelos de desarrollo opuestos en los términos de Szirmai (2005).

Tabla 1: comparativa entre los objetivos económicos de los planes de desarrollo vigentes en 1995 y 2014

1995: APD 1993 - 1996			2014: PNBV 2013 - 2017		
No.	**Objetivo**	**Resumen del diagnóstico, estrategias y políticas**	**No.**	**Objetivo**	**Resumen del diagnóstico, estrategias y políticas**
1	Mejorar el bienestar social	Se destaca la búsqueda de estabilidad macroeconómica para mejorar la confianza en el sector empresarial, el impulso del sector privado, la modernización y reorientación en el manejo de los servicios públicos (privatización), y el impulso del sistema financiero nacional	**1**	Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular	El PNBV problematiza la necesidad de fortalecer las capacidades de los distintos niveles de gobierno, con prestación de servicios de calidad y eficientes. Asimismo, habla de la necesidad de consolidar "la regulación y el establecimiento de límites" a grupos rentistas, así como el fortalecimiento de la capacidad regulatoria del Estado para garantizar derechos
2	Mejorar los servicios públicos	Bajo el concepto de "modernización", se propone la gestión de los servicios públicos por la inversión privada o gestión de ONG. En el caso de servicios con participación privada, se plantea la implementación de "criterios empresariales" y medidas de libre competencia en estas	**2**	Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad	Este objetivo plantea la necesidad de auspiciar los procesos de movilidad social, la erradicación de la(s) pobreza(s) y la igualdad de oportunidades como potenciadores del desarrollo. Sugiere políticas ligadas a la inclusión económica y social para la generación de capacidades, así como el desarrollo de la EPS y las MIPYMES, el desarrollo a temprana edad y la democratización de los medios de producción

3	Modernizar el Estado	El diagnóstico ligado a este objetivo abona en cómo el estado tiene injerencia en áreas que "no son de su competencia". Las políticas ligadas a este objetivo buscan "redefinir el papel del sector público", ampliando la gestión del sector privado en la gestión de servicios. A esto se suman procesos de desinversión del sector público en áreas prioritarias, la reducción de la carga laboral en el sector público y la disminución de regulaciones	**8**	Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible	El objetivo problematiza la desigualdad generada por el sistema económico, ante lo que propone el desarrollo de modelos alternativos basados en la (re)distribución y bajo la priorización del ser humano encima del capital. Se problematiza la individualidad para superarla con la solidaridad. Como políticas, se plantea minimizar el riesgo sistémico de la economía; también la inversión de recursos públicos para la generación de crecimiento económico y transformaciones estructurales; así como el fortalecimiento de la progresividad y la profundización de la economía popular y solidaria
4	Aumentar la productividad y producción	A este objetivo se vinculan políticas de impulso a las actividades productivas como créditos, la apertura de mercados externos, el incremento en la producción primaria, la desregulación en la legislación productiva, la concesión de obras de infraestructura y la privatización de la gestión petrolera	**9**	Garantizar el trabajo digno en todas sus formas	El objetivo problematiza la mercantilización que sufre el trabajo, llevándolo inclusive a su precarización. Ante esto, sugiere que no es un factor de producción más, sino un elemento para el desarrollo. Se plantean políticas como el impulso a las actividades que generen y conserven trabajos dignos, así como la promoción de los derechos laborales

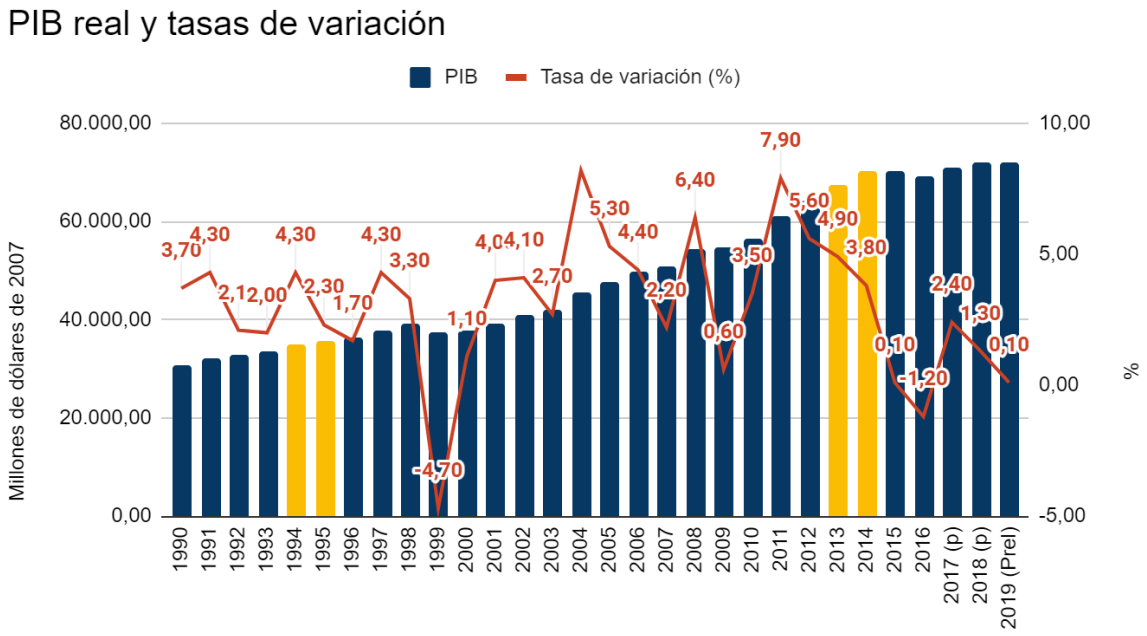
5	Lograr la estabilidad macroeconómica y dinamizar la economía	Se plantea la creación de instrumentos financieros más flexibles para el manejo de mercados financieros, de capital y divisas; así como el direccionamiento de subsidios. Las políticas ligadas a este objetivo engloban estrategias de reducción de las funciones del Estado y la apertura de la economía	**10**	Impulsar la transformación de la matriz productiva	El objetivo problematiza la dependencia primario-exportadora del país como generadora de bajos ingresos; a esto se suma la acumulación polarizada de capital, que fortalece a élites económicas. Como políticas, sugiere la transformación productiva con impulso estratégico para la diversificación productiva; también aúna esfuerzos para la intensificación tecnológica e impulso de la inversión pública para la transformación de la matriz productiva
			11	Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica	El objetivo plantea que los recursos estratégicos del país deben estar en manos del Estado para la equitativa distribución de riqueza. Ante esto, se plantean políticas de gestión pública de los recursos naturales estratégicos como la energía, la minería, las telecomunicaciones, el agua y la biodiversidad

Fuente: Agenda Para el Desarrollo (1996) y Plan Nacional del Buen Vivir (2013)
Elaboración: autor

Pese a estas diferencias, se observan similitudes en las condiciones económicas de ambos años. Por una parte, las tasas de crecimiento del PIB real son crecientes (2,30% y 3,80%, en 1995 y 2014, respectivamente) conforme se observa en el gráfico 1. En cuanto a pobreza por consumo, en 1995 el 39,3% de la población se encontraba en esta situación, mientras que el valor se reduce al 25,8% de los ecuatorianos en 2014 (INEC, 2015b). Por otra parte, en 1995 la pobreza por necesidades básicas insatisfechas asciende al 64,9%, mientras que este valor se reduce al 35,8% en 2014 (ídem). Al analizar la situación laboral de ambos años, el desempleo en 1995 correspondía al 6,7%, mientras que en 2014 este valor se reduciría al 3,5% (OIT, 2021)[2]. Finalmente, en cuanto a la distribución del ingreso, en 1995 el coeficiente de Gini nacional fue de 0,43, llegando a 0,41 en 2014 (tras haber subido hasta 0,46 en 2006) (INEC, 2015b).

[2] Se usó la base de la Organización Internacional del Trabajo puesto que los cambios metodológicos de la ENEMDU (INEC) no facultan una comparación directa entre ambos años.

Gráfico 1: PIB real y tasas de variación t-1



Fuente: BCE
Elaboración: autor

Metodología y Obtención de los datos

El diseño metodológico de la presente investigación responde a un enfoque cuantitativo y descriptivo, con el objetivo de identificar, comparar y describir cuatro clústeres de trabajadores en 1995 y 2014. La selección del corte temporal se realizó tomando en cuenta la presencia de datos según la Encuesta de Condiciones de Vida (segunda y sexta ronda, 1995 y 2014) y el contraste de ambos períodos, tomando en cuenta en el modelo de desarrollo identificado en los dos casos. El diseño de investigación se materializa en un Análisis de Correspondencias Múltiples complementado por K-Medias no jerárquicas entre dos grupos heterogéneos de trabajadores, procesados a través de la operacionalización de la precarización laboral en cinco dimensiones: a) inestabilidad laboral; b) desprotección social; c) inseguridad de ingresos; d) condiciones de trabajo; y e) desregulación de la jornada (Blanco & Julián, 2019; Guadarrama et al., 2012; Mora Salas, 2012).

Los datos obtenidos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) de 1995 y 2014 (INEC, 1995, 2015a) poseen representatividad nacional y están vinculados al contexto socioeconómico de los ecuatorianos. Los manuales metodológicos de la ECV argumentan que esta permite "la medición y análisis de las relaciones entre los diferentes aspectos de la calidad de vida y del bienestar" (INEC, 2015b, p. 14). Las encuestas cuentan con 26.941 registros para 1995 y 109.694 para 2014. No obstante, no todos los registros corresponden a trabajadores. Por ello, se depura la base a partir de los siguientes criterios: se toma en cuenta únicamente a quienes trabajaron al menos 1 hora la semana pasada (se descartan a personas en vacaciones, con licencia, suspensiones temporales del trabajo y retiradas por enfermedades o accidentes); de igual forma, se eliminan a patronos y socios en la base. Finalmente, se retiran a los

menores de edad para contar solamente con trabajadores desde los 18 años en adelante. De esta forma, se delimitan los registros a 9.005 casos para 1995 y 46.643 para 2014, correspondientes a 3.572.422 y 6.663.407 trabajadores, respectivamente.

Con estas bases de datos, se asignan variables en forma de preguntas a cada una de las cinco dimensiones de la precariedad laboral antes repasadas. Estas preguntas son las mismas para ambos períodos. De las respuestas a estas preguntas se obtienen dos tipos de indicadores: TRUE para aquellos trabajadores con condiciones menos precarizadas, y FALSE para aquellos trabajadores con condiciones más precarizadas. Con estas variables dicotómicas (1 – TRUE, o 0 – FALSE), se corre un Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) mediante el método de Burt, metodología que establece una la relación entre cada individuo *i* y las variables *jtrue* o *jfalse*. Dado que existen *n* variables *j*, el ACM genera un análisis factorial entre el individuo *i* y las *n* variables *j*, obteniendo una síntesis en una coordenada (x, y). Estas coordenadas se expresan por cada individuo en un plano de cuatro cuadrantes, para posteriormente ser conglomeradas por k-medias no jerárquicas, un método de agrupamiento por similitud euclidiana.

La intención de la metodología es mostrar gráficamente la relación entre individuos a partir de su similitud o diferencia en las variables e indicadores TRUE o FALSE. Mientras más cerca se encuentre un individuo de otro, se habla de un mismo tipo de trabajador precarizado. Obtenido el tipo de trabajador precarizado, se describe al conglomerado (mas no al individuo) a partir de la relación de este con las dimensiones de la precariedad laboral por las que se ve atravesado.

Además de la representación gráfica, se obtienen medidas discriminantes que demuestran la relación entre las variables de precariedad laboral y la síntesis elaborada por el ACM. Estas medidas se encuentran en la escala de 0 a 1, donde 1 implica mayor representatividad. Es decir, se identifican ámbitos de precariedad laboral que más impacto tienen en la conformación de clústeres o tipos de trabajadores precarizados, facultando un análisis descriptivo de los mismos.

Finalmente, con el análisis gráfico y las medidas discriminantes se identifica los tipos de trabajadores precarizados a partir de las variables y dimensiones de precariedad laboral que más influencia tienen sobre los individuos.

Operacionalización de la precariedad laboral

Con las bases depuradas, se asignan indicadores a las variables de cada dimensión de precariedad laboral (se han definido variables a partir de las preguntas en la ECV). De esta forma, la dimensión *inestabilidad laboral* se desarrolla a partir de la conjugación de las variables *tipo de relación laboral* (contrato, nombramiento, ninguno) y *tipo de contrato firmado por el trabajador* (permanente/indefinido, término fijo, a prueba, contrato por horas). Es así como la dimensión se expresa en los indicadores TRUE: trabajadores con nombramiento (NOMBRAMIENTO), trabajadores con contrato indefinido (CONTRATO_INDEFINIDO); y los indicadores FALSE: trabajadores con contrato de término fijo (CONTRATO_TERMFIJO), trabajadores con contrato por horas (CONTRATO_ HORAS), trabajadores con contrato de prueba (CONTRATO_PRUEBA), asalariados sin contrato (ASAL_SIN_CONTR) y trabajadores sin contrato (NINGUNO). La diferencia entre estos dos últimos

indicadores radica en que los *asalariados sin contrato* cuentan con otros beneficios laborales explicados en la dimensión *condiciones de trabajo* que los *trabajadores sin contrato* no perciben.

Para el caso de la dimensión *desprotección social*, se utiliza la variable *acceso o no a previsión social*, con los indicadores TRUE: trabajadores con otro seguro/seguro de fuerzas armadas/policía (OTRO/ISSFFA_ISSPOL), trabajadores con IESS general (IESS_GENERAL), trabajadores con seguro privado (PRIVADO), trabajadores con seguro campesino (IESS_CAMP), y trabajadores con seguro comunitario (SEGURO_COMUNITARIO). Por otra parte, los indicadores FALSE corresponden a: trabajadores con IESS autónomo/voluntario (IESS_VOLUNTARIO), y trabajadores sin seguro (NINGUNO). Estos dos últimos indicadores están especialmente ligados a empleos precarizados.

En la dimensión *inseguridad de ingresos* se utiliza la sumatoria del ingreso bruto mensualizado del trabajador, su salario o jornal (trabajos en el sector agrícola) y su sueldo (trabajos formales). La suma de estos tres componentes, estandarizados a valores mensuales[3], se aglutina por deciles, que van desde el decil 1 (1D) hasta el 10 (10D). La discretización de la variable faculta la comparativa entre los valores numéricos de ambos años sin depender de la apreciación del dólar en el tiempo o el cambio de moneda al sucre. En este caso, los deciles más bajos están relacionados a empleos precarizados (FALSE: 1D, 2D, 3D, 4D, 5D), mientras que los más altos a empleos con mejores condiciones salariales (TRUE: 6D, 7D, 8D, 9D, 10D).

La dimensión *condiciones de trabajo* posee la mayor cantidad de variables, no obstante, existe una importante cantidad de trabajadores informales que no acceden a los beneficios descritos en las mismas. Para efectos de diferenciar trabajadores formales sin estos beneficios (indicadores FALSE) de los trabajadores informales que no acceden a mejores condiciones de trabajo por la propia situación de sus empleos, se usa la categoría NA para estos últimos. Así, en la variable existencia o no de sindicato, se encuentran los indicadores SINDICATO_TRUE y SINDICATO_FALSE; pero la no existencia de este beneficio por la propia condición del empleo (por ejemplo, en una mayoría de trabajadores por cuenta propia) se registra con el indicador SINDICATO_NA.

Esta situación se repite con los trabajadores que *pertenecen o no a un sindicato* (con los indicadores PERT_SINDICATO_TRUE, PERT_SINDICATO_FALSE, PERT_SINDICATO_NA), tienen o no bono vacacional (BONOV_TRUE, BONOV_FALSE, BONOV_NA), décimo tercer sueldo (DECTER_TRUE, DECTER_FALSE, DECTER_NA), décimo cuarto sueldo (DECCUAR_TRUE, DECCUAR_FALSE, DECCUAR_NA), aguinaldo (AGUIN_TRUE, AGUIN_FALSE, AGUIN_NA), y trabajadores que cobran horas extra o no (HORAEXTRA_TRUE, HORAEXTRA_FALSE, HORAEXTRA_NA). Los indicadores negativos (FALSE) o que no corresponden por la condición del empleo (NA) están relacionadas a empleos precarizados.

Otro de los componentes de la dimensión *condiciones de trabajo* es el lugar de trabajo. Están los trabajadores que laboran en las instalaciones de una empresa (LOCAL_EMPRESA), en su propio local (LOCAL_PROPIO), en una vivienda distinta a la suya (VIVIENDA_DISTINTA), quienes trabajan en su propia vivienda (SU_VIVIENDA), quienes trabajan en su finca o terreno (SU_FINCATERRE), trabajadores de fincas o terrenos de otras personas (FINCA_TERRENO_AJ), quienes trabajan

[3] Se estandarizan a ingresos mensuales puesto que algunos trabajadores reportan ingresos anuales, semestrales, bimensuales, quincenales o semanales.

desplazándose (SE_DESPLAZA), los trabajadores de obras en construcción (OBRA_CONSTR), los trabajadores de kioscos en la calle (KIOSCO_CALLE), quienes trabajan al aire libre (AL_DESCUBIERTO), y quienes trabajan en el local de su cooperativa o asociación (LOCAL_COOP_ASOC). Para el caso, se relacionan los empleos al descubierto, las viviendas distintas, los kioscos en la calle y las fincas y terrenos ajenos a trabajos más precarizados (FALSE).

Finalmente, la dimensión *desregulación de la jornada* se constituye por el número de horas trabajadas la semana pasada por la persona. Conforme a los estándares de la OIT (2018), se transforma la variable de continua a discreta de la siguiente manera: trabajó menos de 40 horas la semana pasada (BAJO_40), trabajó entre 40 y 48 horas la semana pasada (ENTRE_40y48), trabajó 40 horas la semana pasada (IGUAL_40), y trabajó más de 48 horas la semana pasada (MAS_DE_48). En este caso, los indicadores "*trabajó 40 horas"* y "*trabajó entre 40 y 48 horas"* se relacionan con empleos menos precarizados (TRUE), y los indicadores *"trabajó menos de 40 horas"* y "*trabajó más de 48 horas"* están ligados a empleos más precarizados (FALSE).

Una síntesis de la operacionalización de las dimensiones o ámbitos de precariedad laboral y sus variables se expresa en la Tabla 2, donde se marcan con FALSE aquellos indicadores correspondientes a trabajos más precarizados.

Tabla 2: Variables de la precariedad laboral en el caso ecuatoriano

DIMENSIÓN	PREGUNTA ECV (VARIABLE)	RESPUESTA ECV	INDICADORES
Inestabilidad laboral	¿Qué tipo de relación laboral tiene?	Contrato, Nombramiento, ninguno	NOMBRAMIENTO, ASAL_SIN_CONTR (FALSE), CONTRATO_INDEFINIDO, CONTRATO_TERMFIJO (FALSE), NINGUNO (FALSE), CONTRATO_HORAS (FALSE), CONTRATO_PRUEBA (FALSE)
	¿Qué tipo de contrato firmó?	Permanente/indefinido, Término fijo, A prueba, Contrato por horas	
Desprotección social	¿Qué tipo de seguro tiene?	IESS voluntario, Seguro Privado, Seguro Campesino, ISSFFA-ISSPOL, IESS general, seguro comunitario	IESS_CAMP, IESS_GENERAL, NINGUNO (FALSE), OTRO/ISSFFA_ISSPOL, IESS_VOLUNTARIO (FALSE), PRIVADO, SEGURO_COMUNITARIO
Inseguridad de ingresos	¿Qué ingresos tuvo? (se estandarizan de manera mensual)	Suma del valor numérico proporcionado en ambas preguntas, posteriormente aglutinado en deciles	DECILES DE INGRESO FALSE:1D, 2D, 3D, 4D, 5D TRUE: 6D, 7D, 8D, 9D, 10D

	¿Qué salario o jornal obtuvo por su actividad?		
Condiciones de trabajo	¿Existe organización en su lugar de trabajo?	Sí, No, No corresponde	SINDICATO_TRUE, SINDICATO_FALSE, SINDICATO_NA
	¿Está afiliado a una organización?	Sí, No, No corresponde	PERT_SINDICATO_TRUE, PERT_SINDICATO_FALSE, PERT_SINDICATO_NA
	¿Recibe bono vacacional?	Sí, No, No corresponde	BONOV_TRUE, BONOV_FALSE, BONOV_NA
	¿Recibe decimotercer/cuarto sueldo?	Sí, No, No corresponde	DECTER_TRUE, DECTER_FALSE, DECTER_NA, DECCUAR_TRUE, DECCUAR_FALSE, DECCUAR_NA
	¿Recibe Aguinaldo?	Sí, No, No corresponde	AGUIN_TRUE, AGUIN_FALSE, AGUIN_NA
	¿Recibió ingresos por horas extras?	Sí, No, No corresponde	HORAEXTRA_TRUE, HORAEXTRA_FALSE, HORAEXTRA_NA
	¿Dónde trabaja?	Local empresa, Obra en construcción, Se desplaza, Al descubierto, Kiosco en calle, Local propio, Vivienda distinta, Su vivienda, Su finca o terreno, Finca o terreno ajeno, local de la cooperativa o asociación	LOCAL_EMPRESA, LOCAL_PROPIO, VIVIENDA_DISTINTA (FALSE), SU_VIVIENDA, SU_FINCATERRE, FINCA_TERRENO_AJ (FALSE), SE_DESPLAZA, OBRA_CONSTR, KIOSCO_CALLE (FALSE), AL_DESCUBIERTO (FALSE), LOCAL_COOP_ASOC
Desregulación de la jornada	¿Cuántas horas trabajó la semana pasada?	Valor numérico, posteriormente clasificado en: trabajó menos de 40 horas, igual a 40 horas, entre 40 y 48 horas, y más de 48 horas	BAJO_40 (FALSE), ENTRE_40y48, IGUAL_40, MAS_DE_48 (FALSE)

Elaboración: autor

Con las bases de datos (1995 y 2014) delimitadas a las variables e indicadores antes descritos y sintetizados en la Tabla 2, se incluyen las variables Empleo (CISE 93) y Ocupación (CIUO 08)[4] para el Ecuador (ambas variables presentes en la ECV). El cruce entre las variables Ocupación y Empleo se denomina "Clase"[5] para la presente investigación, conforme a los planteamientos de Blanco y Julián (2019), que sugieren la condición de clase social de los trabajadores a partir del cruce entre su situación laboral y su ocupación principal (2019, pp. 102–103). Además, teóricamente la "Clase" permite repasar las industrias y sectores productivos en los que se desenvuelve la precariedad laboral, que conforme a los postulados del neoestructuralismo debería establecerse con más énfasis en las industrias de menor especialización. De esta forma, se consolida la variable Clase con 80 indicadores, correspondientes al cruce de los 8 tipos de Empleo y 10 Ocupaciones identificadas.

Una vez asignadas las variables a las cinco dimensiones de la precariedad laboral, se realiza un Análisis de Correspondencias Múltiples, de modo que se obtendrá una nueva variable bi-espacial (*x*, *y*), que aglutinará los datos en clústeres.

Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM)

El Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) es un análisis factorial de datos categóricos que elabora una matriz *N*x*P* = *Z*, donde *N* es el número de casos y *P* el número de variables. En este proceso, se estima que los individuos *i* e *i'* tendrán una distancia de 0 si su respuesta a una pregunta *q* es la misma (pertenecen a la misma categoría); en cambio, si el individuo *i* escoge una categoría *j*, e *i' la* categoría $j' \neq j$, la distancia cuadrática será la ecuación 1, donde *fj* y *fj'* son la proporción de individuos escogiendo *j* y *j'* respectivamente (le Roux & Rouanet, 2010; Rouanet, 2006). Esto faculta un análisis gráfico, donde se asignan cercanías y distancias entre las categorías relacionadas a la precariedad laboral (Blanco & Julián, 2019).

1. $d_q^2(i, i') = \frac{1}{f_j} + \frac{1}{f_{j'}}$

Así, se obtienen dos nuevas variables continuas que sintetizan todas las variables analizadas, generando coordenadas en 2 o más dimensiones analíticas (bidimensional (*x*, *y*), tridimensional (*x*, *y*, *z*), etc.). Para el caso, se realizará un ACM bidimensional (*x* y *y*) para simplificar el análisis[6]. Además, se obtienen medidas discriminantes que definen cuánta incidencia tiene una variable de precariedad laboral en el *eje*

[4] La Clasificación Internacional de la Situación del Empleo (CISE 93) corresponde a la distinción entre empleos asalariados e independientes (trabajadores por cuenta propia, empleados del sector público, patronos, socios, empleados del sector privado, servicio doméstico puertas afuera, servicio doméstico puertas adentro y familiares no remunerados). Por otra parte, la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO 08) organiza a los empleos según las tareas que cumplen (directores o gerentes, profesionales científicos e intelectuales, técnicos y profesionales de nivel medio, personal de apoyo administrativo, trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros, oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, ocupaciones elementales y ocupaciones militares).

[5] En los análisis gráficos, para facilitar la visualización, se definieron códigos por cada cruce entre Empleo y Ocupación. Estos códigos se pueden referir en la Tabla 8, en los anexos de este documento.

[6] Para simplificar la lectura y no confundir las dimensiones de precariedad laboral (inestabilidad laboral, desprotección social, inseguridad de ingresos, condiciones de trabajo y desregulación de la jornada) con las dimensiones espaciales (x, y), se llamarán *ejes x* y *y* a estas últimas.

x o *y*, donde la variable será más representativa si se acerca a 1 o menos representativa si se acerca a 0. Con las 14 variables (ya incluida la variable "Clase") y sus indicadores se realiza el ACM. Para la presente investigación, el ACM se ha realizado en R.

K-medias

En la base de datos, se añaden las dos coordenadas obtenidas del ACM para cada individuo. Al ser variables continuas, las coordenadas se conglomeran mediante un análisis de clústeres sin jerarquías vía K-medias, replicando la metodología de Blanco & Julián (2019). Este método unifica a las muestras a partir de las similitudes estadísticas de la data, minimizando la suma de los errores al cuadrado entre los *K* clústeres y las medias empíricas, como indica la ecuación 2, donde x_i es el conjunto de *n* datos, *C* es el conjunto de *K* clústeres, μ_k es la media de cada clúster c_k, y *J* es la distancia minimizada (Jain, 2010; Tibshirani et al., 2001).

2. $J(C) = \sum_{k=1}^{K} \sum_{x_i \in c_k} \|x_i - \mu_k\|^2$

Con el resultado, se delimitan los clústeres, buscando que sean los menos posibles, lo más heterogéneos entre sí y lo más homogéneos dentro de sí (Blanco & Julián, 2019). Para delimitar la cantidad de clústeres, se utilizó el método de la brecha estadística (Tibshirani et al., 2001). Este proceso genera *n* clústeres aleatorios y calcula la varianza intra-clústeres total, otorgando un número concreto de clústeres que reduce al máximo la varianza intra-clúster y mantiene la heterogeneidad entre clústeres. En este método, el promedio de clústeres fue de 4 para ambos años[7].

Se asigna entonces un clúster a cada trabajador (1, 2, 3 o 4) según sus características. Tras esto, se cruzan nuevamente las variables Empleo y Ocupación (Clase) y variables socioeconómicas y demográficas para obtener los tipos de trabajadores precarizados a partir de los ámbitos: (a) inestabilidad laboral; b) desprotección social; c) inseguridad de ingresos; d) condiciones de trabajo; y e) desregulación de la jornada) en que han sido (más) precarizados, la ocupación y empleo que ejercen, y sus características generales (género, decil de ingresos, región, educación, autoidentificación étnica).

Resultados

Se ejecuta el Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) para 1995 y 2014, tomando a las variables REGIÓN, SEXO y EDAD[8] como suplementarias para no alterar el resultado estadístico de los indicadores, en una réplica de la metodología de Blanco & Julián (2019). De esta forma, se consigue una distribución espacial bidimensional (x, y) de individuos en cuatro cuadrantes, agrupados según su

[7] Cabe acotar que en los ensayos en los que el método otorgaba 5 clústeres, se valoró la reducción del clúster extra en tanto no aportaba mayor diferenciación con otros conglomerados. Una limitación metodológica de la presente investigación es que, pese al uso de métodos estadísticos, el criterio del investigador define cómo y analizar los clústeres.

[8] La autoidentificación étnica de los trabajadores se utiliza solamente en 2014 puesto que en 1995 no existen registros de esta variable.

relación con las variables de precariedad laboral. Conforme a la ecuación 1, mientras más parecidas las respuestas de un individuo, más cercano estará a otro de respuestas equivalentes en las variables. Por otra parte, mientras más lejanos están dos individuos, menos semejanzas existirán en sus respuestas a las preguntas de la ECV.

Como se observa en el gráfico 2, en la base de datos de 1995 los *ejes x* y *y* acumulan una representatividad del 50,7% de los casos[9]. Rouanet (2006) sugiere que este nivel de varianza constituye un buen resumen de las 13 variables y sus respectivos 102 indicadores. Incrementar más *ejes* no corresponde a un aumento significativo en el análisis y lo complejiza, por lo que el modelo bidimensional permite comprender la distribución de los individuos en un plano de cuatro cuadrantes. Usando un modelo bidimensional (*x, y*) para el análisis de 1995 (Tabla 3), se observa que la distribución de individuos en el *eje x* está definida principalmente por las variables CONTRATO, SINDICATO, AGUINALDO, BONO VACACIONAL y DÉCIMO TERCER/CUARTO SUELDO. Por otra parte, el *eje y* se define por variables como DÉCIMO TERCER/CUARTO SUELDO, CONTRATO y CLASE. Es decir, la distribución de individuos en los cuadrantes del plano (*x, y*) está definida principalmente por las dimensiones Condiciones de Trabajo e Inestabilidad laboral (resumidos en la Tabla 2).

Gráfico 2: Distribución de la varianza en las 10 primeras dimensiones – 1995 y 2014

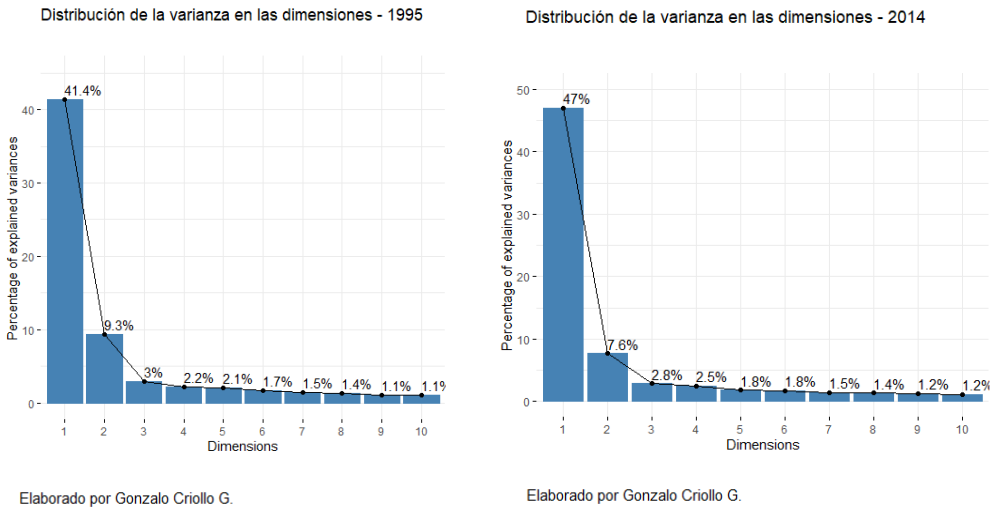


Tabla 3: Medidas discriminantes para 1995.

VARIABLE	EJE X: DIMENSIÓN 1	EJE Y: DIMENSIÓN 2
CONTRATO: ¿qué contrato firmó?	0,9598383	0,65105283
SEGURO: ¿qué seguro tiene?	0,4209206	0,24764862
SINDICATO: ¿existe un sindicato en el lugar de trabajo?	0,9598361	0,54661755
PERTSINDICATO: ¿pertenece al sindicato?	0,2794786	0,36261902
AGUIN: ¿recibe aguinaldo?	0,9434784	0,24836812
BONOV: ¿recibe bono vacacional?	0,9460051	0,30696074
DECTER: ¿recibe décimo tercer y cuarto sueldo?	0,9254776	0,67885879
HOREXTRA: ¿recibe horas extra?	0,8843706	0,05496304

[9] Si se corre el modelo con la variable Clase como suplementaria, la representatividad sube hasta el 70% sin realizar cambios al modelo. Esto no se realiza para mantener la metodología original de Blanco y Julián (2019).

SITIO: ¿en qué lugar trabaja?	0,7860168	0,17916636
HORAS: ¿cuántas horas trabajó la semana pasada?	0,1299528	0,02460644
CLASE: cruce entre ocupación y empleo	0,8782805	0,55277538
DECIL: sumatoria de ingresos mensualizados	0,3471333	0,16416395

Elaboración propia a partir de los datos obtenidos al correr el ACM en dos dimensiones

En 2014 se observa una distribución de la varianza similar a la de 1995. Los dos primeros ejes (dimensiones 1 y 2) acumulan un 55% de representatividad (gráfico 2); esto implica que sintetizan más de la mitad de los casos. Añadir otro eje no corresponde a un incremento significativo en la varianza y complejiza el análisis, por lo que también se realiza un análisis bidimensional. En el caso de 2014, se sintetizan 13 variables y 108 indicadores[10].

Al analizar las medidas discriminantes de la base de datos de 2014, la Tabla 4 muestra un resultado semejante al *eje x* de 1995 (Tabla 3): los tipos de contratos (dimensión Inestabilidad Laboral) definen la relación entre los trabajadores y su tipo de precarización. De igual forma, en el *eje y* se mantiene la distribución de 1995, excepto por la variable contrato, que se ubica en primer lugar (es más representativa). Esto da cuenta de una distribución semejante de individuos y variables para ambos períodos.

Tabla 4: Medidas discriminantes para 2014.

VARIABLE	**EJE X: DIMENSIÓN 1**	**EJE Y: DIMENSIÓN 2**
CONTRATO: ¿qué contrato firmó?	0,9625213	0,71782160
SEGURO: ¿qué seguro tiene?	0,5948566	0,17937083
SINDICATO: ¿existe un sindicato en el lugar de trabajo?	0,9496140	0,32624206
PERTSINDICATO: ¿pertenece al sindicato?	0,1375125	0,24615130
AGUIN: ¿recibe aguinaldo?	0,9413655	0,03560991
BONOV: ¿recibe bono vacacional?	0,9412727	0,04018212
DECTER: ¿recibe décimo tercer sueldo?	0,9454279	0,70489221
DECCUAR: ¿recibe décimo cuarto sueldo?	0,9451185	0,70254323
HOREXTRA: ¿recibe horas extra?	0,9195565	0,06119861
SITIO: ¿en qué lugar trabaja?	0,8290752	0,07467754
HORAS: ¿cuántas horas trabajó la semana pasada?	0,3070930	0,05894777
CLASE: cruce entre ocupación y empleo	0,8247481	0,49972511
DECIL: sumatoria de ingresos mensualizados	0,4789437	0,29811517

Elaboración propia a partir de los datos obtenidos al correr el ACM en dos dimensiones

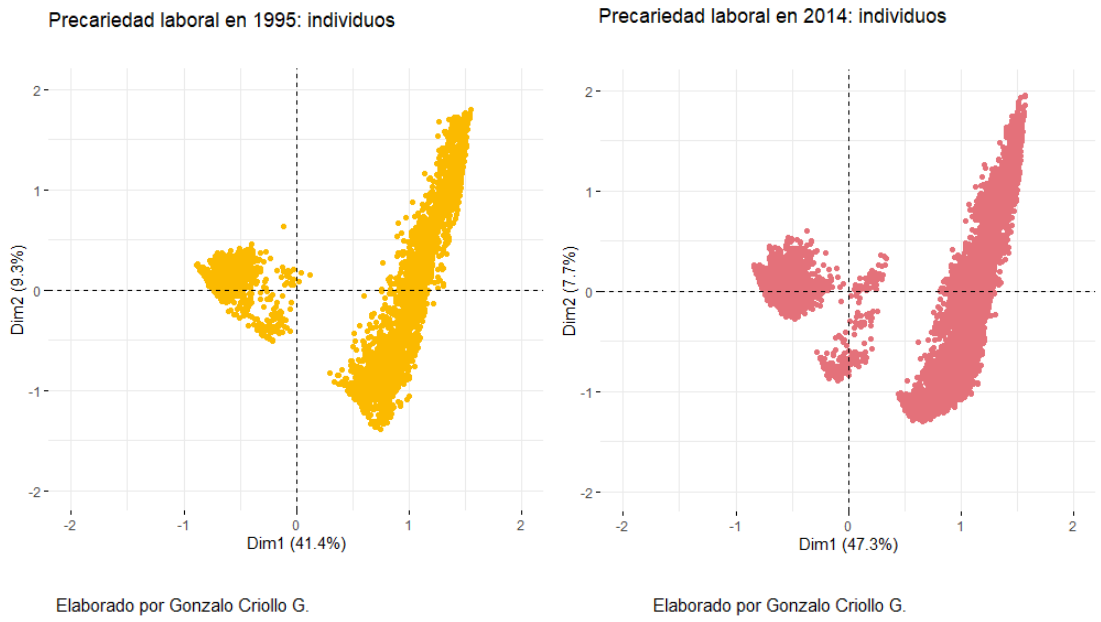
El modelo sintetiza las variables e indicadores asignando a cada individuo una coordenada en el *eje x* y en el *eje y*. Conforme se detalla a continuación, se identifica que un valor cercano a 1 en el *eje x* corresponde a menores condiciones de precariedad en el trabajo, mientras un valor más cercano a -1 comprende a empleos con condiciones más precarizadas. En el caso del *eje y*, un valor más cercano a 1

[10] La cantidad de indicadores varía entre ambos años dado que algunas clases sociales (cruce entre ocupación y empleo) dejan de estar presentes en 2014 respecto a 1995. Además, en la ECV de 1995 los indicadores *décimo tercer sueldo* y *décimo cuarto sueldo* están unificados, contrario a 2014 donde están separados. Finalmente, en la categoría contratos, en 1995 no se contemplan nuevos tipos de contratos que existirían en la legislación de 2014.

corresponde a empleos menos precarizados, mientras que un valor más cercano a 0 y -1 abarca empleos con mayores condiciones de precarización. Cabe recalcar que el *eje x* tiene más representatividad que el *eje y*, por lo que será más determinante para definir condiciones de precariedad.

Dado que el ACM es un análisis de distancias (conforme a la ecuación 1), mientras más cercano está un individuo de otro, existe mayor similitud en sus condiciones laborales[11]. Al correr el modelo, se obtiene el Gráfico 3, donde se observa la distribución de los individuos conforme a su relación con las variables de precariedad laboral (1995 en amarillo, 2014 en rosado). La primera característica de ambos años es la similitud en la distribución de individuos. La estructura definida por las variables de precariedad laboral no varía de manera significativa entre 1995 y 2014.

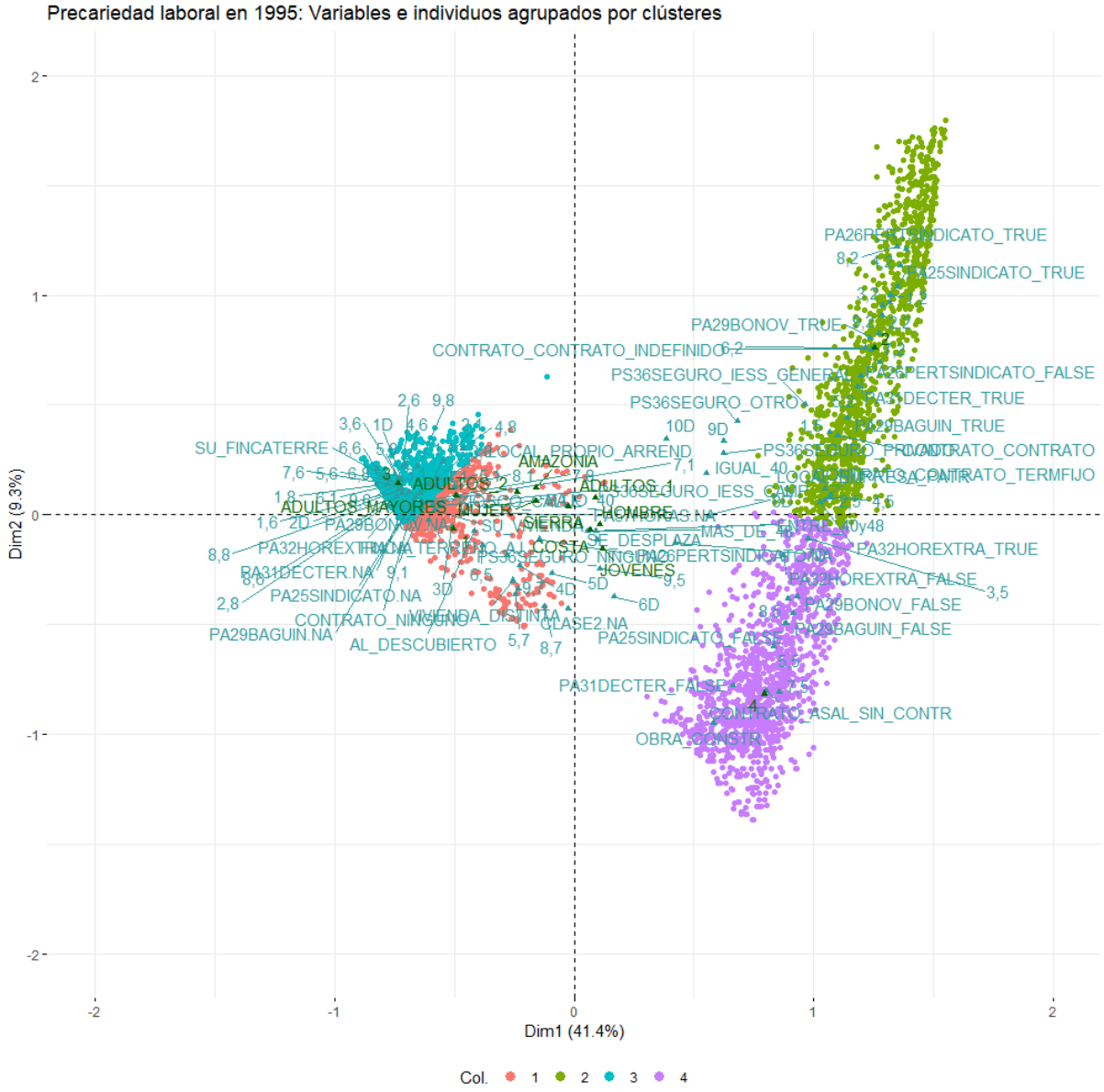
Gráfico 3: Resultado gráfico del ACM. Distribución de los individuos en 1995 y 2014.



Para reconocer qué variables definen a los cúmulos de individuos, se realiza un análisis de clústeres por K-medias no jerárquicas. Este método agrupa a los individuos con mayores similitudes estadísticas en cuanto a su relación con las variables de precariedad laboral. En el proceso, se obtuvieron cuatro clústeres para 1995 y 2014, compuestos por 9.005 y 46.643 casos, respectivamente. Estos casos corresponden a 3.572.619 trabajadores en 1995 y 6.663.407 en 2014. Una vez asignado un número de clúster para cada individuo, se cruza este análisis con las variables de precariedad laboral delimitadas en la Tabla 2. Se consiguen los gráficos 4 y 5, principales resultados de esta investigación, que muestran las variables más cercanas a cada agrupación de casos y que se definen aleatoriamente en los clústeres 1, 2, 3 y 4. A continuación, un detalle breve del análisis gráfico.

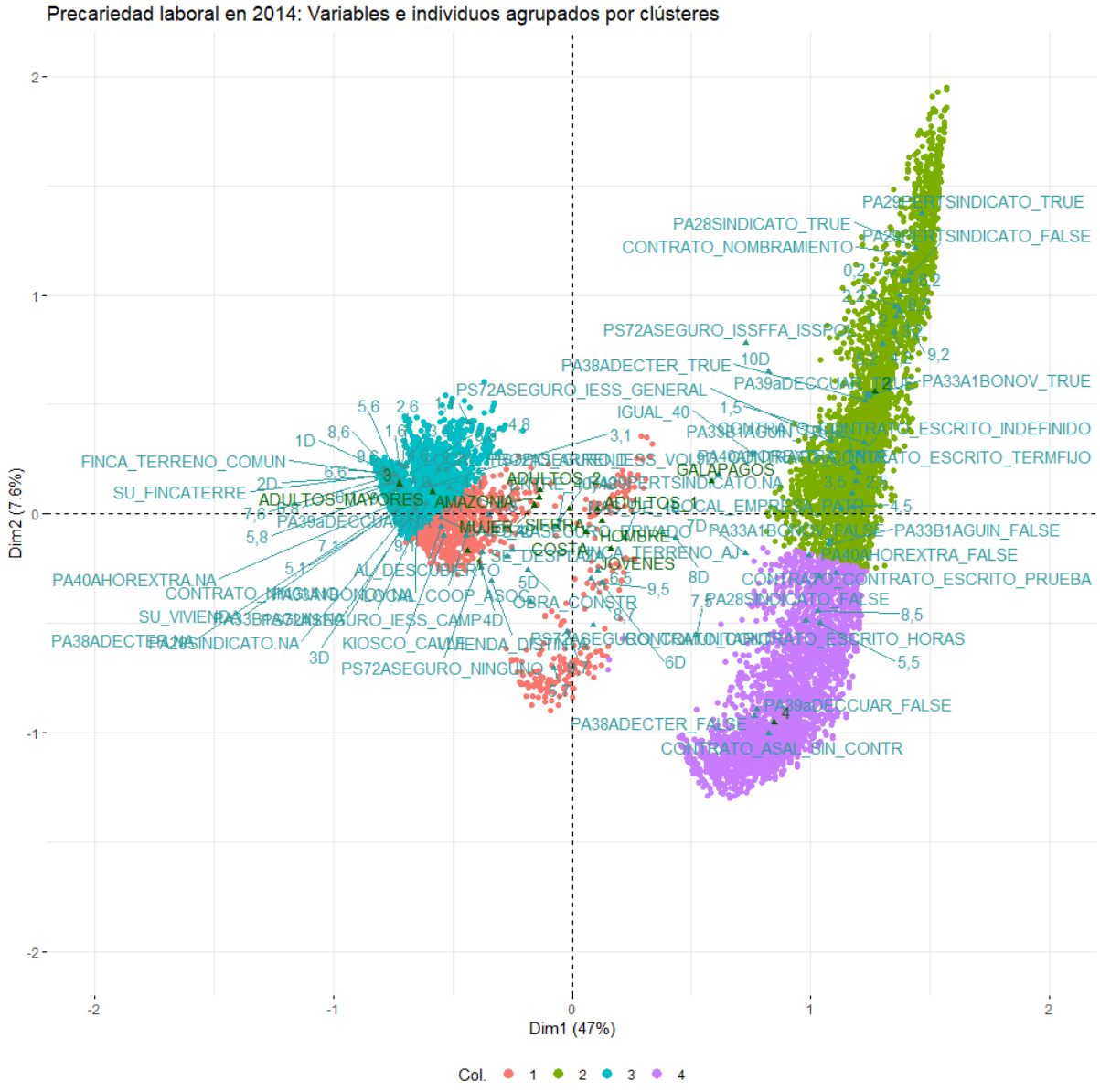
[11] Al contrario, a mayor lejanía, menos similitudes entre los individuos. Si un individuo se encuentra en el punto A(-1, -1), vive una situación totalmente distinta al individuo de la coordenada B(1,1).

Gráfico 4: Variables e individuos agrupados por clústeres – 1995.



Elaborado por Gonzalo Criollo G.

Gráfico 5: Variables e individuos agrupados por clústeres – 2014



Elaborado por Gonzalo Criollo G.

Un análisis detallado de cada indicador permite observar que, en el *eje x*, poseen valores positivos altos (gráficamente, más cercanos a 2) aquellos trabajadores que pertenecen a un sindicato, aquellos trabajadores que tienen un sindicato en su lugar de trabajo (sin necesariamente pertenecer a este), quienes tienen contrato indefinido o nombramiento, reciben bono vacacional, o quienes reciben décimo tercer/cuarto sueldo. A esto se añade que, en la variable "Clase", están presentes distintos tipos de empleados públicos y los gerentes o directores del sector privado. Esto da cuenta de cómo los empleados

públicos son los menos precarizados en el mercado laboral ecuatoriano en ambos años, al igual que los gerentes o directores del sector privado. No obstante, cabe destacar que no existen más ocupaciones relacionadas al sector privado, por lo que se infiere una desigual relación laboral entre directores/gerentes y personal de esta rama.

Por otra parte, en los cuadrantes negativos del *eje x*, se encuentran quienes trabajan en una finca o terreno (propio o comunal), trabajadores que pertencen a los deciles[12] 1 y 2 de ingresos, y quienes no acceden (dada su condición laboral) a beneficios como horas extras, décimo tercer/cuarto sueldo, bono vacacional o aguinaldos. En sus condiciones de trabajo, tampoco pueden acceder a sindicatos; mientras que en términos de estabilidad laboral, prima el indicador *ningún contrato*. También se registra el indicador *posee seguro campesino*, muy próximo a este conjunto de casos. En términos de "Clase", en los cuadrante negativos del *eje x* destacan los familiares no remunerados, el servicio doméstico puertas adentro y los trabajadores autónomos; que coinciden con indicadores como *trabaja al aire libre*, *trabaja en un kiosco en la calle* o *trabaja menos de 40 horas a la semana*. Estos registros muestran empleos y ocupaciones ligadas a subempleos, trabajos informales, ventas ambulantes y agricultura familiar. De esta forma, se observa que el cuadrante negativo del eje *x* aglutina a trabajadores más precarizados que aquellos en el cuadrante positivo.

Al analizar a detalle el *eje y*, se observa que las variables con mayores valores positivos nuevamente son la pertenencia a un sindicato, la existencia de un sindicato en el lugar de trabajo (sin necesariamente pertenecer a este) y la firma de un contrato indefinido o nombramiento. En contraparte, las variables con valores negativos correspoden a quienes trabajan en obras de construcción, tienen un trabajo asalariado sin contrato formal, no reciben décimo tercer/cuarto sueldo, no tienen sindicato en el sitio de trabajo y, en su mayoría, trabajan en el sector privado. De esta forma, nuevamente se observa una distribución de los empleos con menor precariedad en el cuadrante positivo del *eje y*, mientras que los trabajos con peores condiciones están en el eje negativo. Puntualmente, cabe resaltar que los gerentes/directores del sector privado se encuentran en el cuadrante positivo, lo que implica la existencia de relaciones de menor precariedad respecto a otros trabajadores de su mismo campo.

Este primer repaso permite concluir que los trabajadores menos precarizados se encuentran en los cuadrantes a la derecha y arriba de los gráficos 4 y 5. Además, se observa una diferenciación entre trabajadores formales en el cuadrante positivo y los informales en el cuadrante negativo, conclusión obtenida por la variable contrato (individuos que poseen contrato ubicados gráficamente a la derecha, individuos sin contratos ubicados gráficamente a la izquierda). Por otra parte, los trabajadores más precarizados se encuentran a la izquierda, en el cuadrante negativo. En otra diferenciación, si son formales, los más precarizados se encuentran abajo a la derecha; si son informales, todos están a la izquierda y al centro (no hay mayor distinción estadística entre más y menos precarizados en el *eje y*).

Entre los trabajadores más precarizados se encuentran los trabajadores agrícolas, donde la carencia de beneficios laborales coincide con la ausencia de contratos y condiciones laborales estables. Con características semejantes, los trabajadores autónomos inciden en este grupo. Bajo estos hechos, se infiere que los trabajadores informales del sector agrícola y los trabajadores autónomos son los más precarizados en los años 1995 y 2014. Por otra parte, en el grupo de los trabajadores menos precarizados

[12] Para la elaboración de deciles, no se tomaron en cuenta los ingresos de patrones y socios, ni de personas que declararon no haber trabajado al menos 1 hora la semana pasada.

priman los servidores públicos, con mayor énfasis en los docentes, personal administrativo y personal de fuerzas armadas; por fuera de los servidores públicos, se encuentran también los directores/gerentes en el sector privado o en el trabajo por cuenta propia. Además, la existencia de sindicatos, sin importar si el trabajador pertenece o no a estos, se correlaciona con menor precariedad laboral.

Pese a las semejanzas entre ambos años, se observa una variación en 2014 respecto a 1995 en los empleos realacionados al servicio doméstico puertas afuera. Gráficamente, los trabajadores en esta situación de empleo se "trasladan" en el eje *x* de una situación de mayor precariedad en 1995 a una de menor precariedad relativa en 2014. Más adelante se profundiza en este caso puntual; no obstante, cabe destacar que esta variación corresponde al argumento de Iturriza (2019), quien plantea que las iniciativas gubernamentales cristalizaron nuevos derechos laborales para las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador y Argentina desde el año 2012 y 2013 respectivamente (pp. 135). Ante ello, pese a que los tipos de trabajadores precarizados en ambos años no han sufrido mayores variaciones, como se observó en el gráfico 3, sí existen casos de "movilidad laboral" dentro de los clústeres.

Esto obliga a la revisión puntual de cada conglomerado de trabajadores precarizados, de modo que se repase de manera descriptiva qué hay dentro de cada clúster, qué relación existe entre cada clúster y cómo han variado (o no) entre el modelo de desarrollo de 1995 y 2014.

Descripción de los clústeres

Para ambos años, se aglutinaron los casos en 4 clústeres[13], compuestos conforme la tabla 5 y los gráficos 4 y 5. En el año 1995 se registran 9.005 casos, que corresponden a 3.5 millones de trabajadores; en 2014, se ocuparon 46.643 casos, correspondientes a 6.6 millones de trabajadores ecuatorianos. En 1995 y 2014, el clúster 1 aglutina al 18% y 15% de la población, respectivamente; mientras el clúster 3 agrupa al 18% de la población trabajadora en ambos años. Es distinto el caso del clúster 2, que en 1995 comprende al 18% de la población trabajadora, pero en 2014 este valor incrementa al 27%. Finalmente, el clúster 4 corresponde al 24% de los trabajadores en 1995, mientras alcanza al 18% en 2014[14]. Para la descripción realizada a continuación, se usaron las tablas adjuntas en los anexos, donde se sintetizan las variables, indicadores y resultados para los 4 clústeres en ambos años.

Tabla 5: Casos, individuos y porcentajes aglutinados en cada clúster – 1995 y 2014

		CLÚSTER 1	CLÚSTER 2	CLÚSTER 3	CLÚSTER 4	TOTAL
AÑO 1995	**CASOS**	1.657	1.585	3.750	2.013	**9.005**
	Σ FACTOR DE	643.586	650.136	1.409.181	869.716	**3.572.619**

[13] Los clústeres se asignaron de forma aleatoria al momento de correr el modelo, por lo que no pueden interpretarse en un orden lineal (1, 2, 3 y 4) de menos a más precarización (o viceversa).
[14] Aunque es la misma encuesta, la variación entre años no faculta realizar una comparación rigurosa, por lo que estos datos deben leerse como descripciones, mas no comparaciones.

	EXPANSIÓN (población representada)					
	%	18%	18%	39%	24%	
AÑO 2014	**CASOS**	7.558	9.918	21.620	7.547	**46.643**
	Σ FACTOR DE EXPANSIÓN (población representada)	1.028.944	1.827.778	2.599.233	1.207.452	**6.663.407**
	%	15%	27%	39%	18%	

Clúster 1: informales en transición

El clúster 1 representa a 643.586 trabajadores (18%) en 1995 y 1.028.944 (15%) en 2014. Está estructurado por una mayoría de hombres, siendo la región costa la de mayor énfasis para ambos años. En términos etarios, la mayoría son adultos entre los 30 y 45 años, seguido de jóvenes entre los 18 y 29. Para un 49% (1995) y 55% (2014) de trabajadores, el título más alto obtenido es el de primaria, mientras que un 28% y 23% no poseen ninguno (1995 y 2014, respectivamente).

Está compuesto por un 100% de trabajadores que no tienen un contrato por la propia condición de su empleo u ocupación, situación que deriva en una mayoría de trabajadores sin acceso a seguridad social (el 88% de casos en 1995 y el 81% en 2014). Los trabajadores en este clúster tampoco acceden a beneficios laborales como aguinaldos, bonos vacacionales, ni cuentan con sindicatos o asociaciones en sus ramas. No obstante, una parte de los trabajadores de este clúster (2% en 1995 y 7% en 2014) sí accede al décimo tercer o cuarto sueldo; también al pago por horas extras, aunque solo el 1% de casos.

Otra característica de este clúster es que, en ambos años, más de un 35% de los casos corresponden a trabajadores cuyo lugar de trabajo es una finca o terreno ajeno, seguido de un 25% de casos que trabajan desplazándose en 1995 (varía a 13% en 2014) y de personas que trabajan en viviendas distintas (18% en 1995 y 24% en 2014). Puntualmente, en 2014 se observa un incremento al 24% de casos de trabajadores en obras de construcción, cuando en 1995 esta variable correspondía al 4% de los casos. La mayoría de los trabajadores en el clúster 1 trabajan más de 48 horas a la semana (52% de los casos en 1995 y 44% en 2014), seguido de un 27% (1995) y 29% (2014) de casos que trabajan menos de 40 horas; de lo que se infiere un clúster donde la dimensión *desregulación de la jornada* tiene mayor énfasis.

En ambos años, aparecen con mayor frecuencia las ocupaciones elementales[15] en el sector privado y el trabajo doméstico puertas afuera. En 1995 tienen más énfasis en este clúster los trabajadores por cuenta propia en ocupaciones elementales (12% de casos), mientras que en 2014 son las ocupaciones agropecuarias (15%) y los operarios y artesanos de artes mecánicas[16] en el sector privado (13%) los de mayor presencia. La mayoría de los casos en estos años se ubican en el decil 5 de ingresos, correspondiente a ingresos por hasta $160 en 2014. Se denominó *informales en transición* a este clúster puesto que son trabajadores que entre 1995 y 2014 mejoraron sus condiciones de vida en algunos casos puntuales.

Clúster 2: formales menos precarizados

El clúster 2 está compuesto por los trabajadores menos precarizados en los distintos ámbitos analizados. En 1995, este clúster aglutina al 18% de casos (650.136 trabajadores), mientras que en 2014 corresponde al 27% (1.827.778). Esto implica que, en el marco de la población analizada en 2014, hay más trabajadores *menos-precarizados*.

En primer lugar, en 1995 las regiones costa (50%) y sierra (48%) comparten la mayoría de los casos; sin embargo, en 2014 esta relación se invierte, con relativamente menos individuos pertenecientes a este clúster para la región costa (52% sierra y 43% costa). De esto se puede inferir que la región sierra ha experimentado mejoras en las condiciones de sus trabajadores respecto a la costa. Siendo la mayoría hombres, están más presentes en este grupo los adultos entre 30 y 45 años (49% de casos para ambos años). El título de bachiller es el más frecuente en este clúster (41% en 1995 y 39% en 2014), pero por otra parte también el clúster con más trabajadores con títulos de tercer y cuarto nivel (22% en 1995 y 30% en 2014) con relación al total de trabajadores en el clúster. De esta descripción, cabe destacar la profesionalización de los trabajadores como un posible factor para pertenecer a este clúster; no obstante, pese a que existen más mujeres profesionales, la proporción de hombres en este clúster no varía (64% en 1995 y 63% en 2014).

En cuanto a estabilidad laboral, más del 91% de los trabajadores tienen contratos en ambos años; el 75% de los casos son contratos indefinidos en 1995 y un 74% en 2014. Por otra parte, en 1995 se registra un 16% de trabajadores con contratos de término fijo, mientras que en 2014 este dato es del 21%. Además, en 1995 el clúster 2 cuenta con un 84% de trabajadores afiliados al IESS general, mientras que este valor asciende al 95% de casos para 2014. Es el único clúster en el que no prima el registro de la variable *ningún seguro* para ambos años. Esto da cuenta del éxito de las políticas de control y regulación laboral, especialmente en términos de protección social de los trabajadores.

Respecto a las condiciones y beneficios laborales, en 1995 un 52% de los casos contaban con un sindicato o asociación en su empleo; para 2014, esta cifra cambia al 22% de casos. Entre los trabajadores que sí cuentan con un sindicato o asociación en su empleo, un 35% pertenece a estos en 1995, mientras que en 2014 esta cifra cae a un 9%. Pese a esta variación, en el análisis de correspondencias múltiples (que mide correlaciones con base en distancias), y conforme a los gráficos 4 y 5, la presencia del indicador *sí existe un sindicato* (TRUE) corresponde a los casos de trabajadores con mejores condiciones

[15] En las ocupaciones elementales se encuentran los peones, vendedores ambulantes, recolectores de desechos, entre otros.
[16] Este grupo se compone por albañiles, carpinteros, mecánicos, pintores, entre otros.

laborales; es decir, se infiere, mas no se concluye, que la sola existencia del sindicato/asociación da cuenta de mejores garantías laborales.

Con más del 92% de casos afirmativos, el beneficio laboral al que más accede este grupo es el décimo tercer sueldo; a la par, es el clúster en el que en mayor medida se accede a otros beneficios como bonos, aguinaldos y horas extras. Por otra parte, la mayoría de los trabajadores trabajan en el local o empresa de un patrón, mientras que, en términos de horarios, en 1995 priman quienes trabajaron más de 48 horas a la semana (46% de casos) y en 2014 están más presentes quienes trabajaron un total de 40 horas (46%). Finalmente, estos trabajadores pertenecen a los deciles más altos en la distribución de ingresos (por encima del decil 5 en ambos años), donde los científicos y docentes del sector público y el personal de servicios comerciales del sector privado son los casos más presentes.

Clúster 3: informales precarizadas

El clúster 3 aglutina a la mayoría de los trabajadores en ambos períodos (39% de los casos), siendo 1.409.181 personas en 1995 y 2.599.233 en 2014. Son los trabajadores más precarizados de este análisis para ambos años. En este clúster, la mayoría de los individuos, un 50% en ambos años, se encuentran en la región sierra y, a diferencia de los otros conglomerados, se compone por más mujeres, con un 53% de casos en 1995 y un 58% en 2014. La mayoría de los casos en este clúster han concluido solamente su educación primaria (44% en 1995 y 42% en 2014), y no tienen ningún título un 30% (1995) y 25% (2014) de trabajadores. Además, se observa que es el clúster con mayor autoidentificación étnica como indígenas.

Al observar las características a detalle de cada trabajador, existen 0 casos con contrato, agudizando la dimensión de inestabilidad laboral. A esto se añade que la mayoría de los trabajadores no poseen seguro (más de 74% en ambos años), seguido de un 15% de casos en 1995 y un 18% en 2014 que poseen seguro campesino. Finalmente, ningún caso registrado tiene acceso a las variables relacionadas con mejores condiciones de trabajo, como sindicatos, aguinaldos, bonos, décimo tercer/cuarto sueldo u horas extras.

Al detallar el lugar de trabajo en el clúster 3, se observa que las fincas o terrenos aglutinan más del 50% de casos en ambos años (un 45% en finca o terreno propio, un 5% en ajeno). Además, el 61% (1995) y 65% (2014) de casos corresponden a trabajadores por cuenta propia, donde la mayoría labora en actividades agrícolas (26% y 35% de casos respectivamente); mientras que más del 30% de casos para ambos años corresponden a servicios domésticos puertas adentro. A esto se suma que la mayoría de los casos de este clúster pertenecen al decil 1 de ingresos entre trabajadores, siendo el clúster de ingresos más bajos y agudizando la dimensión de inseguridad de ingresos. Además, esto corroboraría la tesis de Ffrench-Davis (2015), quien sostiene que la situación laboral es la principal determinante de la desigual distribución del ingreso en la región. No obstante, se observa una mejora en los ingresos, pues en 1995 el 39% de trabajadores en este clúster pertenecía al decil 1, mientras que en 2014 este valor reduce al 31%.

Este clúster corrobora las tesis que vinculan a la precariedad laboral en su mayoría con mujeres y mujeres indígenas. Además, da cuenta de las marcadas desigualdades de género existentes en el mercado laboral ecuatoriano, así como el desigual acceso a derechos (educación, salud, salud mental). Finalmente, cabe vincular estas condiciones de vulnerabilidad a condiciones de pobreza por ingresos; por lo que se podría inferir que la sola existencia de un trabajo no garantiza la ruptura de la pobreza. Este clúster, además, podría dar cuenta de un tipo de trabajadores empobrecidos que desde la informalidad dificultan su acceso

a programas de empleabilidad, capacitación o educación, en una espiral estructural (39% de los trabajadores en ambos años) que entre 1995 y 2014 no ha cambiado.

Clúster 4: jóvenes formales precarizados

En este clúster, la generalidad de los trabajadores son jóvenes –entre los 18 y 29 años– y mayoritariamente se encuentran en la región costa (61% de casos en 1995 y 52% en 2014). Aglutina a los trabajadores formales del sector privado con menos beneficios laborales, primordialmente por la ausencia de contratos.

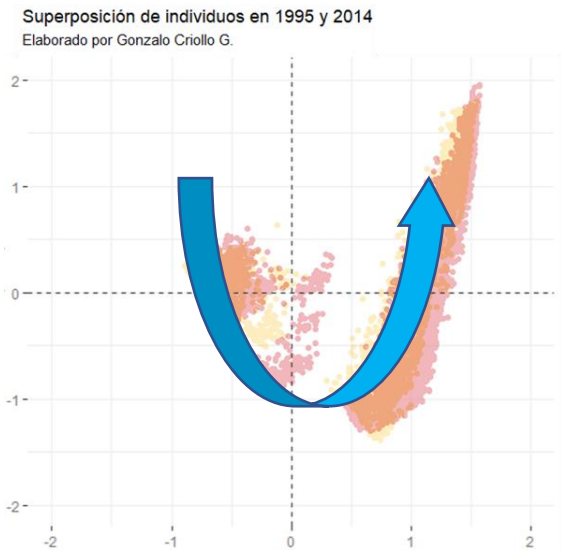
En términos de estabilidad laboral, un 85% (1995) y 78% (2014) de trabajadores son asalariados sin contratos; es decir, se encuentran en ocupaciones formales en las que no firmaron un contrato de trabajo, pero acceden a ciertos beneficios laborales. En cuanto a protección social, un 78% de trabajadores no acceden a seguridad social en 1995; esta cifra varía al 66% en 2014. Respecto a beneficios laborales, un 99% de estos trabajadores no tiene acceso a un sindicato o asociación en su ocupación; además, acceden en menor medida a aguinaldos (solo un 18% y 7%, en 1995 y 2014 respectivamente), bonos vacacionales (un 4% y 1%), décimo tercer/cuarto sueldo (un 11% y 5%), ni horas extras (un 6% y 17%). En su mayoría, trabajan en el local o empresa de un patrón (54% en 1995, 74% en 2014), con horarios de más de 48 horas en más del 52% de casos para ambos años (es el clúster con más trabajo por sobre las 48 horas en relación con la cantidad de casos que posee).

Al igual que en el clúster 1, los operarios y artesanos de artes mecánicas corresponden a la mayoría de las ocupaciones, seguidas de las ocupaciones elementales; por otra parte, la mayoría de los empleos en este clúster se encuentran en el sector privado. En cuanto al nivel de ingresos, en ambos años los trabajadores se mantienen en los deciles medios-altos (5, 6 y 7). Este clúster ratifica las teorías que vinculan a la precariedad con los jóvenes, pero además da cuenta de cómo el sector privado, a pesar de cumplir con las formalidades del mercado laboral (contratos), no brinda otras garantías que por ejemplo los servidores públicos o los gerentes privados sí tienen.

La precariedad como una trayectoria multidimensional

Los clústeres previamente analizados no deben comprenderse por separado. El incremento de casos o el cambio en la relación de los individuos con otras variables facultan identificar una *trayectoria* hacia condiciones con menos precariedad laboral. El gráfico 6 permite explica gráficamente esta trayectoria en forma de U. Esta *trayectoria* iniciaría desde los más precarizados en el clúster 3 que no cuentan con la mayoría de derechos laborales salvo una remuneración (baja, además); pasaría por los precarizados informales en transición, que cuentan con mayores ingresos pero trabajan sin contratos, más horas y sin beneficios laborales (clúster 1); continuaría a los formales más precarizados, que corresponden a empleos del sector privado que, pese a contar con contratos, no acceden a beneficios laborales (clúster 4); y culminaría en los formales menos precarizados (clúster 2), donde los trabajadores gozan de todas sus garantías, derechos y beneficios.

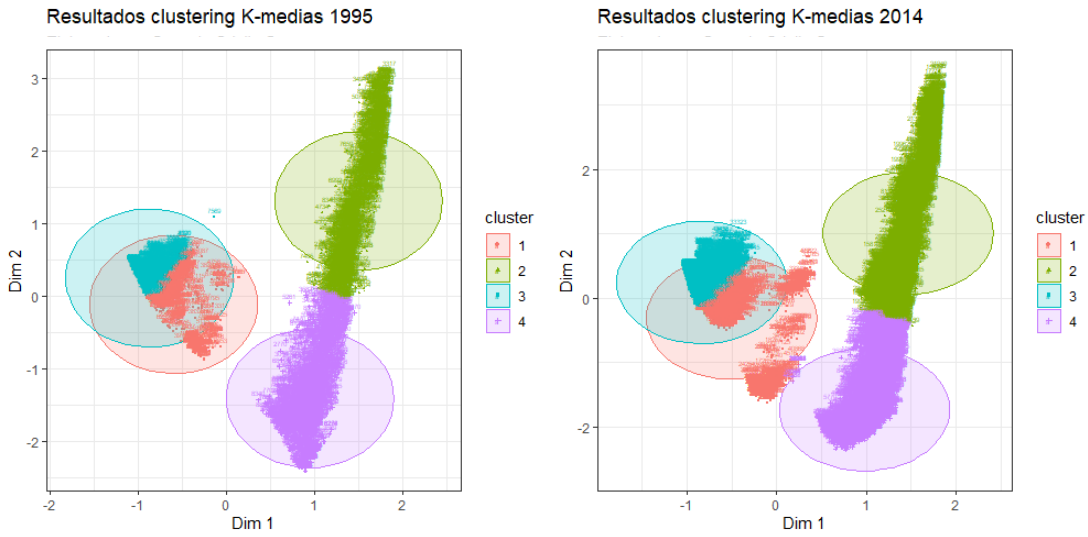
Gráfico 6: trayectoria de des-precarización. Distribución de 1995 en amarillo, 2014 en rosado



Elaboración: autor

Bajo el criterio de la precariedad como una *trayectoria*, se observa una relación directa entre los clústeres 1 y 3. Ambos clústeres poseen casos cercanos, en los que al calcular la distancia euclidiana desde el centroide de cada conglomerado se obtiene una superposición de datos conforme el gráfico 7. Esta superposición da cuenta de similitudes sobre todo por la presencia de comerciantes, artesanos de artes mecánicas y ocupaciones elementales, todos trabajadores por cuenta propia en ambos clústeres.

Gráfico 7: distancia euclidiana conforme al centroide de cada clúster – 1995 y 2014



Elaborado por Gonzalo Criollo G.

Pese a este parecido, existen variables diferenciadoras como: la región, pues el clúster 1 prima en la sierra y el clúster 3 en la costa para ambos años; el sexo, pues el clúster 3 aglomera a más mujeres; la edad, en cuanto la media de edad es mayor en el clúster 3 respecto al clúster 1 (hay más adultos mayores de 65 años trabajando en el conglomerado 3); la provisión social, pues en el clúster 1 la mayoría de casos no acceden a ningún tipo de seguro mientras en el clúster 3 esta diferencia se salda con el IESS campesino; el lugar de trabajo, pues en el clúster 1 priman las fincas o terrenos ajenos, oficios que

requieren desplazamiento como el transporte, obras en construcción y las viviendas distintas a la propia, mientras que en el clúster 3 son más frecuentes las fincas o terrenos propios, las viviendas propias y los locales tanto propios como arrendados; las horas trabajadas, cuando el clúster 1 acumula más de 48 horas como principal frecuencia, mientras que en el clúster 3 existen más trabajadores con menos de 40 horas trabajadas en la semana.

No se pueden concluir las causas de esta trayectoria. No obstante, de la presente investigación se infiere que 1) el desarrollo de capacidades influye en mejoras en las condiciones de vida (el mayor número de graduados universitarios en el clúster menos precarizado coincide con una mayor cantidad de personas en el mismo); 2) las políticas públicas relacionadas al mayor control y regulación laboral (los clústeres relacionados a empleos formales incrementaron sus porcentajes de trabajadores con seguridad social, y se cuenta con el caso puntual de las trabajadoras del hogar puertas afuera); 3) las políticas de inclusión social y garantía de derechos (que facultan la acumulación de capital para la generación de negocios por cuenta propia).

La hipótesis de la *trayectoria* podría explicar que existe la necesidad de generar *arranques* para romper con condiciones estructurales de precariedad. Una trabajadora agrícola sin título difícilmente accederá a un empleo del clúster 2 (menos precarizado), pero probablemente sus hijos, que asisten a educación gratuita, cuentan con programas de inclusión económica y social, podrían generar esta "movilidad laboral", que no es más que movilidad social para futuras generaciones. Esto empata con el repaso teórico de Julián (2017) que, pese a reconocer como estructural a la precariedad laboral, se muestra de acuerdo con la mejora en las condiciones de vida en regímenes de mayor regulación laboral como el de 2014.

Retomando el análisis de los clústeres 1 y 3 desde la hipótesis de *trayectoria*, la clase social es la principal variable diferenciadora entre ambos. En cuanto a la situación del empleo, un promedio del 68% de trabajadores en el clúster 3 son trabajadores por cuenta propia, donde priman las ocupaciones de servicios comerciales y mercantiles, y las ocupaciones agrícolas. En el clúster 1, un 54% de trabajadores están en ocupaciones elementales, concentradas en el sector privado, el servicio doméstico puertas afuera y el trabajo por cuenta propia; finalmente, este clúster aglutina a la mayoría de los trabajadores agrícolas en el sector privado. Este último punto da cuenta de que el clúster 1 aglutina a trabajadores formales e informales en situación de precariedad, mientras que en el clúster 3 prima la agricultura familiar. Cuando Munck (2013) vincula a la precariedad con la colonia, instituciones como el Huasipungo explicarían la dificultad estructural de salir del clúster 3 para las mujeres trabajadoras indígenas; o, de otra forma, su *trayectoria* correspondería a brindar servicios domésticos puertas afuera u ocupaciones elementales de menor cualificación en el sector privado.

En la línea de *trayectoria*, el clúster 4 está ligado al clúster 2, en cuanto ambos aglutinan a la mayoría de los trabajadores formales. Como se observa en la tabla 6, la distribución de casos en ambos clústeres para cada año es inversa. En 1995, el clúster 4 –de mayor precariedad– tiene más casos, mientras que en 2014 el porcentaje de casos disminuye; al contrario, el clúster 2 –de menor precariedad– aglutina a más trabajadores en 2014. De esto se podría inferir que, pese a que no existe un cambio en la estructura laboral ecuatoriana entre 1995 y 2014, sí incrementó la cantidad de trabajadores *menos-precarizados* en términos relativos y absolutos. Esto empata con la inferencia del desarrollo de capacidades (educación) como un motor de trayectorias de menor precariedad laboral. Además, se vincula a una mejora en los

ingresos, que empata con el incremento de la clase media que experimentó el período de gobierno en 2014.

Tabla 6: Composición porcentual de los clústeres en 1995 y 2014

AÑO	CLÚSTER 1: informales en transición	CLÚSTER 2: formales menos precarizados	CLÚSTER 3: informales precarizadas	CLÚSTER 4: jóvenes formales precarizados
1995	18%	18%	39%	24%
2014	15%	27%	39%	18%

En cuanto a las diferencias entre los clústeres 2 y 4, destacan las variables como: la edad, ya que el clúster 4 aglutina a más jóvenes que el clúster 2; en ese sentido, la falta de experiencia y la no inclusión laboral ahondan en el crecimiento del clúster 4, pero esto cambia con la profesionalización de los trabajadores cuya trayectoria intentaría llegar al clúster 2. En términos de estabilidad laboral, hay más asalariados sin contratos en el clúster 4 que en el 2; en cuanto a provisión social, en el clúster 4 la mayoría de los trabajadores no tiene seguro; sobre las condiciones de trabajo, la mayoría de los trabajadores en el clúster 4 no acceden a beneficios laborales. Finalmente, hay más trabajadores del sector público en el clúster 2 respecto al clúster 4, donde priman los trabajadores del sector privado; también el clúster 2 es el que más gerentes y directores, tanto del sector público como privado, posee. En términos de la *trayectoria hacia una menor precarización*, lo público parece ser una respuesta a la formalización en medio de un sector privado desigual en la provisión de garantías laborales, especialmente para los trabajadores jóvenes. Un punto importante es la presencia de trabajadores de las fuerzas armadas en el clúster 2, profesión que podría resultar un salto en la *trayectoria* hacia una menor precarización (incluso desde el clúster 3, que es el más precarizado).

Finalmente, la relación entre los clústeres 1 y 4 varía en ciertos casos entre 1995 y 2014. Como se observa en el gráfico 9, mientras en 1995 el clúster 4 está separado del 1, en 2014 se acercan y comparten casos. Este es el principal argumento que da cuenta de la precariedad como una *trayectoria*, pues existe un cúmulo de trabajadores que se acercaron o pasaron del clúster 1 al 4, con condiciones menos precarizadas de trabajo. Al revisar los gráficos 4 y 5, que muestran las variables y grupos que más relación tienen con los clústeres, se observa que esta trayectoria se cumple para los empleos relacionados al servicio doméstico puertas afuera, como las trabajadoras remuneradas del hogar.

Para este caso, Iturriza (2019) describe una mejora en las condiciones de vida de estas trabajadoras conforme a medidas gubernamentales puntuales en favor de este grupo desde 2012. Esto se observa cuando la cantidad de trabajadores de servicios domésticos puertas afuera sin seguridad social pasa de un 81% de casos en 1995 a un 58% en 2014; además, se observa un incremento en los ingresos de estos trabajadores, acumulando más casos de trabajadores en los deciles más altos en 2014 respecto a 1995. Por otra parte, los trabajadores agrícolas del sector privado también experimentan una mejora en sus condiciones de vida en términos semejantes; esto se observa cuando el porcentaje de estos trabajadores en el clúster 2 (menos precarizado), pasa del 2% en 1995 al 22% en 2014; en los mismos términos, existe un decremento en la cantidad de trabajadores en el clúster 3 (más precarizados), pasando del 33%

al 4%. Estos casos son ejemplos de las intervenciones puntuales del Estado en la regulación laboral. Difícilmente pueden explicarse las *trayectorias* sin un impulso estatal definido a partir del modelo de desarrollo.

Otra diferencia que acotar entre los clústeres 1 y 4 son las ramas de actividades. El clúster 1 en 1995 es mayoritariamente agropecuario, de comercio al por menor y se dedica al servicio doméstico. En el mismo año, el clúster 4 tiene como principales actividades la construcción, el comercio al por menor y el transporte. En 2014, el clúster 1 aglutina a la construcción, seguida del trabajo doméstico remunerado, y en menor medida el trabajo agrícola. También en 2014, el clúster 4 aglutina a servicios y construcción, por lo que se infiere un posible cambio estructural entre ambos años, pasando de una economía fundamentalmente primaria para el clúster 1 en 1995 a una economía de servicios en 2014. En ese sentido, la *trayectoria* no solo implicaría el movimiento de los trabajadores en forma de U, como se observa en el gráfico 6, sino la propia evolución de la economía hacia la homogeneidad estructural y el desarrollo de industrias de mayor productividad. En este sentido, el trabajo no se desvincula de los modelos de desarrollo, pero tampoco los modelos de desarrollo pueden desvincularse de las trayectorias laborales que, reiterando la reflexión de Ffrench-Davis (2015), son el determinante de la distribución del ingreso en las regiones que no cuentan con mayores políticas de protección desde el Estado.

Conclusiones

Se repasó la precariedad laboral como un fenómeno estructural y multidimensional en Ecuador. Entre 1995 y 2014, no existió un cambio en cuanto a los cuatro tipos de trabajadores precarizados, pues se mantuvieron los mismos conglomerados en el análisis. En ese sentido, se observan 4 clústeres: 1) informales en transición, que aglutina a los trabajadores informales de ocupaciones elementales en el sector privado; 2) formales menos precarizados, que comprende a los trabajadores formales con mejores condiciones de vida, especialmente en el sector público (y los gerentes en el caso del sector privado); 3) informales precarizadas, que aglutina a los trabajadores más precarizados de todo el espectro, siendo la mayoría mujeres; y, 4) jóvenes formales precarizados, que se estructura por los trabajadores asalariados sin contrato que acceden a beneficios laborales de manera parcial, especialmente en el sector privado.

Pese a que los 4 clústeres son reiterativos en ambos años, se observan variaciones dentro de los mismos, en tanto incrementa la cantidad de trabajadores en el clúster 2, de menor precariedad; se reduce la cantidad de trabajadores en el clúster 4, de precariedad en el ámbito formal; y, finalmente, varían las ocupaciones entre 1995 y 2014 en el clúster 1, dando cuenta de un posible cambio estructural al pasar de una mayoría de empleos en el sector primario a empleos en el sector de servicios para 2014. El clúster 3, que aglomera a los trabajadores más precarizados, no varía sustancialmente en ambos años.

Se comprueba la tesis neoestructuralista de Ffrench-Davis, quien plantea que la situación laboral es un factor determinante en la desigual distribución del ingreso al corroborar que los clústeres más precarizados son también aquellos de menores ingresos, y con la presencia de trabajadores empobrecidos. Asimismo, se observa que las diferencias de productividad entre industrias corresponden a mayores niveles de precariedad laboral, pues los empleos más especializados están en el clúster 2, de menor precariedad; mientras los más precarizados están en el clúster 3, de mayor precariedad y menor especialización.

Por otra parte, se corrobora que las mujeres, los jóvenes y los trabajadores indígenas son los más precarizados, sin importar el modelo de desarrollo; por lo que la precariedad como un fenómeno estructural se sumaría a otras estructuras como el machismo y el racismo. Sin embargo, se observan mejoras puntuales en casos en los que el Estado tuvo participación directa, como en el de las mujeres trabajadoras del hogar puertas afuera, quienes mejoraron sus condiciones de trabajo y experimentaron una *trayectoria* hacia una menor precariedad entre 1995 y 2014.

A esto, cabe discutir cómo la informalidad no basta para comprender el impacto de estos fenómenos en las condiciones de vida de los trabajadores precarizados. Si bien se podía limitar el análisis a trabajadores formales e informales (con y sin contrato), no se observarían situaciones como los trabajadores precarizados del sector privado respecto a los del sector público o gerentes. Asimismo, la problematización de los trabajadores empobrecidos sería difusa con la categoría informalidad. La precariedad laboral multidimensional faculta ahondar en este fenómeno, que advierte las consecuencias de la comodificación del trabajo en la actualidad.

Además, se observa que la precariedad, con el paso del tiempo, posee una trayectoria de mayor a menor precarización. En este ámbito, se reconoce que en un año con mayores regulaciones laborales y seguridades para los trabajadores (2014), incrementaron los casos con mejores condiciones laborales en términos relativos y absolutos; mejoraron las condiciones de las trabajadoras remuneradas del hogar; y, se redujo la cantidad de trabajadores formales con condiciones más precarizadas de trabajo.

Pese a la condición estructural de la precariedad, expresada en los mayores niveles de precarización para las mujeres trabajadoras del sector agrícola, las políticas públicas y los lineamientos estratégicos de desarrollo tienen un impacto que requiere ser evaluado en posteriores investigaciones con mayor profundidad. El desarrollo de capacidades, el impulso de programas de inclusión social y económica, y los programas que apuntaron a cambios estructurales en la economía ecuatoriana demuestran una relación entre las mejoras en la calidad de vida de los trabajadores y los impulsos del Estado a la *trayectoria* hacia una menor precariedad.

Estos apuntes dan cuenta de que la precariedad es un fenómeno estructural que, no obstante, varía sus formas de incidencia en distintos modelos de desarrollo. La intención de vincular estos conceptos en la presente investigación es abrir el debate sobre la relación que el trabajo posee con el desarrollo de los países. Las investigaciones que vinculan a la precariedad laboral con los modelos de desarrollo son escasas aún y requieren profundizaciones cualitativas, cuantitativas, de evaluación de impacto y de repaso teórico para la elaboración de mejores políticas públicas en favor de los trabajadores.

Referencias bibliográficas

Acosta, A. (2006). *Breve historia económica del Ecuador* (2da ed.). Corporación Editora Nacional.

Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). *Mandato Constituyente No. 8*.

Bárcena, A. (2015). Prólogo. En *Neoestructuralismo y corrientes heterodoxas* (pp. 13–16).

Barros de Castro, A., & Lessa, C. F. (1982). *Introducción a la economía, un enfoque estructuralista* (39na ed.). Siglo XXI.

Betti, E. (2016). Gender and Precarious Labor in a Historical Perspective: Italian Women and Precarious Work between Fordism and Post-Fordism. In *International Labor and Working-Class History* (Vol. 89, pp. 64–83). Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/S0147547915000356

Bielchowsky, R., & Torres, M. (2018). Desarrollo e igualdad: el pensamiento de la CEPAL en su séptimo decenio. Textos seleccionados del período 2008-2018. CEPAL.

Blanco, O., & Julián, D. (2019). Una tipología de precariedad laboral para Chile: La precariedad como fenómeno transclasista. *Revista CEPAL*, *2019*(129), 99–137.

Borjas, G. (2016). *Labor economics* (7th ed.). McGraw-Hill.

Castel, R. (2010). El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Fondo de Cultura Económica.

CEPAL. (2012). Eslabones de la Desigualdad. Heterogeneidad estructural, empleo y protección social (1era ed., Vol. 1). CEPAL.

Consejo Nacional de Desarrollo. (1996). Agenda Para el Desarrollo, plan de acción del gobierno 1993-1996.

Easterly, W. (2001). The Elusive Quest for Growth. En *The MIT Press*. https://doi.org/ISBN 0-262-55042-3

Ehrenberg, R., & Smith, R. (2016). Modern labor economics: Theory and public policy. Routledge.

Fernández, M. (2014). Dimensiones De La Precariedad Laboral: Un Mapa De Las Características Del Empleo Sectorial en la Argentina. *Cuadernos de Economía*, *33*(62), 231–257.

Ffrench-Davis, R. (2015). Neoestructuralismo y macroeconomía para el desarrollo. En A. Bárcena & A. Prado (Eds.), *Neoestructuralismo y corrientes heterodoxas en América Latina y el Caribe a inicios del siglo XXI* (pp. 129–154).

Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society*, *31*(1), 36–53. https://doi.org/10.1177/0950017015624399

Gaussens, P. (2016). ¿El fin del trabajo o el trabajo como fin? Proceso constituyente y reformas laborales en el Ecuador de la Revolución Ciudadana (2007-2013). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, *23*, 31–55.

Grau Crespo, A., & Lexartza Artza, L. (2010). *Precariedad laboral en Centroamérica*. Fiedrich Ebert Stiftung. http://library.fes.de/opus4/frontdoor/index/index/docId/7280

Guadarrama, R., Hualde, A., & López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, *74*(2), 213–243.

Guzmán Espinoza, W. A. (2011). Heterogeneidad productiva y desigualdad en el Ecuador. *Revista de Economía Del Caribe*, *7*, 117–143. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-21062011000100004&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Herrera Mosquera, G. (2019). Precariedad laboral y construcción social de la "ilegalidad": familias indígenas ecuatorianas en Nueva York. *Migraciones Internacionales*, *10*. https://doi.org/10.33679/RMI.V1I1.2212

INEC. (1995). Encuesta de Condiciones de Vida (2da ronda).

INEC. (2015a). Encuesta de Condiciones de Vida (6ta ronda).

INEC. (2015b). Informe de Resultados ECV 2013-2014.

Infante, R. (2011). Tendencias del grado de heterogeneidad estructural en América Latina, 1960-2008. En R. Infante (Ed.), *Desarrollo Inclusivo en América Latina y el Caribe: Ensayos sobre políticas de convergencia productiva para la igualdad* (1era ed., Vol. 1, pp. 65–94). CEPAL.

Iturriza, R. (2019). La apropiación de derechos en los procesos de subjetivación política. Una comparación entre las trabajadoras remuneradas del hogar en Argentina y Ecuador durante el ciclo postneoliberal. Tesis de maestría. FLACSO.

Jain, A. (2010). Data clustering: 50 years beyond K-means. *Pattern Recognition Letters*, *31*(8), 651–666. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.patrec.2009.09.011

Julián, D. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología*, *40*(2), 27–46.

le Roux, B., & Rouanet, H. (2010). *Multiple Correspondence Analysis*. SAGE.

León, M. (2015). Políticas públicas y empleo informal en Ecuador: 2007-2015. *Revista Economía*, *67*(106), 11–35.

Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *SAGE Journals*, *28*(3). https://doi.org/10.1177/1035304617722943

Lewis, A. (1957). Teoría del Desarrollo Económico. *El Trimestre Económico*, *24*(96(4)), 454–467. http://www.jstor.org/stable/23394778

Martínez, L. (2004). La precariedad laboral, manifestación de la mala calidad del empleo. *Boletín FLACSO*, *3*.

Martínez, L. (2006). Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador. FLACSO Ecuador.

Martínez, L. (2013). Flores, Trabajo Y Territorio: El Caso Cotopaxi. *Eutopía - Revista de Desarrollo Económico Territorial*, *4*. https://doi.org/10.17141/eutopia.4.2013.1230

Matilla-Santander, N., Martín-Sánchez, J. C., González-Marrón, A., Cartanyà-Hueso, À., Lidón-Moyano, C., & Martínez-Sánchez, J. M. (2020). Precarious employment, unemployment and their association with health-related outcomes in 35 European countries: a cross-sectional study. *Critical Public Health*. https://doi.org/10.1080/09581596.2019.1701183

Maurizio, R. (2011). Formación de capacidades y convergencia productiva. En R. Infante (Ed.), *El desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe: Ensayos sobre políticas de convergencia productiva para la igualdad* (1ra ed., Vol. 1, pp. 299–344). CEPAL.

Mora Salas, M. (2012). La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de solución. *Revista Trabajo*, *5*(9), 88–122.

Munck, R. (2013). The Precariat: a view from the South. *Third World Quarterly*, *34*(5), 747–762. https://doi.org/10.1080/01436597.2013.800751

OIT. (2018). Antecedentes para la fijación de la hora de trabajo. Consultado en diciembre de 2021: https://www.ilo.org/santiago/WCMS_718405/lang--es/index.htm

OIT. (2021). ILOSTAT database. Consultado en diciembre de 2021: https://ilostat.ilo.org/es/

Pang, I. (2019). The Legal Construction of Precarity: Lessons from the Construction Sectors in Beijing and Delhi. *Critical Sociology*, *45*(4–5), 549–564. https://doi.org/10.1177/0896920518792615

Rouanet, H. (2006). The geometric analysis of estructured individuals x variables tables. En M. Greenacre & J. Blasius (Eds.), *Multiple correspondence analysis and related methods*. CRC press.

Sen, A. (2005). Human Rights and Capabilities. *Journal of Human Development*, *6*(2), 151–166. https://doi.org/10.1080/14649880500120491

Sen, A. (2009). Desarrollo económico y libertad. En *Apuntes del CENES* (Vol. 28, Issue 48).

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017.

Solow, R. (1956). A Contribution to the Theory of Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics*, *70*(1), 65–94.

Standing, G. (2011). *The Precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.

Szirmai, A. (2005). *The dynamics of socio-economic development*. Cambridge University Press.

Tibshirani, R., Walther, G., & Hastie, T. (2001). Estimating the number of clusters in a data set via the gap statistic. *Journal of the Royal Statistical Society. Series B: Statistical Methodology*, *63*(2), 411–423. https://doi.org/10.1111/1467-9868.00293

Vásconez, A. (2005). Mujeres, trabajo y pobreza. En Mujeres ecuatorianas. Entre las crisis y las oportunidades 1990-2004 (pp. 249–313).

Vásconez, A. (2009). Mujeres, mercado laboral y trabajo precario en Ecuador. *Documentos de Trabajo (Fundación Carolina)*, *32*, 55–65.

Vitali, S. (2017). Precariedad en las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del sector bananero del Ecuador. *Salud de Los Trabajadores*, *25*(1), 9–22.

Anexos

La descripción de los distintos clústeres se ha realizado a partir de la información recopilada en la Tabla 7, fruto del modelo estadístico en R. Esta tabla cuenta con las variables en análisis para ambos años, su detalle por cada clúster (1 - informales en transición, 2 - formales menos precarizados, 3 - informales precarizadas, y 4 - jóvenes formales precarizados) y su relación con los indicadores más importantes.

Tabla 7: características de los 4 clústeres de precariedad laboral - 1995 y 2014

AÑO / INDICADOR	VARIABLE / CLÚSTER / % INTRACLUSTER			
1995	REGIÓN			
	1	2	3	4
AMAZONIA	3%	2%	6%	2%
COSTA	56%	50%	44%	61%
SIERRA	41%	48%	50%	38%
2014	REGIÓN			
	1	2	3	4
AMAZONIA	4%	4%	6%	4%
COSTA	55%	43%	43%	52%
GALAPAGOS	0%	0%	0%	0%
SIERRA	41%	52%	50%	44%
1995	EDAD			
	1	2	3	4
ADULTOS_1	38%	53%	36%	35%
ADULTOS_2	25%	15%	26%	10%
ADULTOS_MAYORES	5%	1%	9%	2%
JOVENES	33%	31%	29%	53%
2014	EDAD			
	1	2	3	4
ADULTOS_1	40%	46%	33%	35%
ADULTOS_2	28%	24%	34%	16%
ADULTOS_MAYORES	4%	2%	15%	2%
JOVENES	27%	28%	18%	46%
1995	DECIL			
	1	2	3	4
1D	1%	1%	39%	3%
2D	0%	0%	3%	0%
3D	5%	0%	20%	6%
4D	13%	1%	8%	8%
5D	25%	4%	8%	17%
6D	17%	5%	2%	16%
7D	17%	17%	2%	20%
8D	9%	20%	4%	14%
9D	6%	26%	5%	9%

10D	7%	26%	9%	6%

2014	DECIL			
	1	2	3	4
1D	0%	0%	31%	0%
2D	0%	0%	3%	0%
3D	2%	0%	19%	4%
4D	11%	0%	13%	10%
5D	26%	1%	9%	19%
6D	23%	6%	5%	18%
7D	13%	22%	2%	19%
8D	14%	15%	4%	14%
9D	11%	24%	6%	11%
10D	1%	30%	8%	4%

1995	SEXO			
	1	2	3	4
HOMBRE	63%	64%	47%	74%
MUJER	37%	36%	53%	26%

2014	SEXO			
	1	2	3	4
HOMBRE	71%	63%	42%	68%
MUJER	29%	37%	58%	32%

2014	ÚLTIMO TÍTULO			
	1	2	3	4
Alfabetización	1%	0%	1%	0%
Pre-primaria	1%	0%	1%	1%
Primaria	55%	20%	42%	42%
Ed. Básica	3%	1%	2%	4%
Maestro artesano	0%	0%	1%	1%
Práctico	0%	0%	0%	0%
Bachiller técnico	4%	10%	5%	8%
Bachiller en ciencias	11%	29%	17%	26%
Post bachillerato	0%	3%	1%	1%
Egresado universitario	0%	3%	1%	1%
Universitario	0%	25%	4%	5%
Posgrado	0%	4%	0%	0%
Ninguno	23%	3%	25%	10%

1995	ÚLTIMO TÍTULO			
	1	2	3	4
En proceso	13%	2%	12%	6%
Preparatoria	0%	0%	1%	0%
Primaria	49%	28%	44%	52%
Bachiller	9%	41%	11%	24%
Egresado universitario	0%	3%	1%	2%
Universitario	1%	21%	2%	3%
Postgrado	0%	1%	0%	0%
Ninguno	28%	4%	30%	13%

2014	AUTOIDENTIFICACIÓN ÉTNICA			
	1	2	3	4
Indígena	9%	3%	14%	5%
Afrodescendiente	2%	1%	1%	2%
Negro	3%	1%	1%	2%
Mulato	3%	2%	2%	3%
Montubio	10%	3%	7%	6%
Mestizo	71%	86%	72%	79%
Blanco	3%	3%	3%	3%
Otro	0%	0%	0%	0%

1995	CONTRATO			
	1	2	3	4
ASAL_SIN_CONTR	0%	9%	0%	85%
CONTRATO	0%	0%	0%	0%
CONTRATO_INDEFINIDO	0%	75%	0%	6%
CONTRATO_TERMFIJO	0%	16%	0%	9%
NINGUNO	100%	0%	100%	0%

2014	CONTRATO			
	1	2	3	4
ASAL_SIN_CONTR	0%	3%	0%	78%
CONTRATO_ESCRITO_HORAS	0%	0%	0%	0%
CONTRATO_ESCRITO_INDEFINIDO	0%	56%	0%	10%
CONTRATO_ESCRITO_PRUEBA	0%	1%	0%	3%
CONTRATO_ESCRITO_TERMFIJO	0%	21%	0%	9%
NINGUNO	100%	0%	100%	0%
NOMBRAMIENTO	0%	18%	0%	0%

1995	SEGURO			
	1	2	3	4
IESS_CAMP	4%	1%	15%	4%
IESS_GENERAL	7%	84%	4%	16%
NINGUNO	88%	5%	79%	78%
OTRO	0%	3%	0%	0%
PRIVADO	1%	6%	1%	1%

2014	SEGURO			
	1	2	3	4
COMUNITARIO	0%	0%	0%	0%
IESS_CAMP	8%	0%	15%	3%
IESS_GENERAL	10%	95%	5%	27%
IESS_VOL	1%	0%	5%	2%
ISSFFA_ISSPOL	0%	3%	1%	0%
NINGUNO	81%	1%	74%	66%
PRIVADO	0%	0%	1%	0%

1995	SINDICATO			
	1	2	3	4
FALSE	0%	48%	0%	98%

TRUE	0%	52%	0%	2%
(en blanco)	100%	0%	100%	0%

2014	SINDICATO			
	1	2	3	4
FALSE	0%	78%	0%	99%
TRUE	0%	22%	0%	1%
(en blanco)	100%	0%	100%	0%

1995	PERTENECE A SINDICATO			
	1	2	3	4
FALSE	0%	17%	0%	2%
TRUE	0%	35%	0%	0%
(en blanco)	100%	48%	100%	98%

2014	PERTENECE A SINDICATO			
	1	2	3	4
FALSE	0%	13%	0%	1%
TRUE	0%	9%	0%	0%
(en blanco)	100%	78%	100%	99%

1995	AGUINALDO			
	1	2	3	4
FALSE	0%	39%	0%	82%
TRUE	0%	61%	0%	18%
(en blanco)	100%	0%	100%	0%

2014	AGUINALDO			
	1	2	3	4
FALSE	0%	77%	0%	93%
TRUE	0%	23%	0%	7%
(en blanco)	100%	0%	100%	0%

1995	BONO VACACIONAL			
	1	2	3	4
FALSE	0%	55%	0%	96%
TRUE	0%	45%	0%	4%
(en blanco)	100%	0%	100%	0%

2014	BONO VACACIONAL			
	1	2	3	4
FALSE	0%	92%	0%	99%
TRUE	0%	8%	0%	1%
(en blanco)	100%	0%	100%	0%

1995	DÉCIMO TERCER SUELDO			
	1	2	3	4
FALSE	18%	6%	0%	89%
TRUE	2%	94%	0%	11%
(en blanco)	80%	0%	100%	0%

2014	DÉCIMO TERCER SUELDO			
	1	2	3	4
FALSE	13%	4%	0%	94%
TRUE	7%	96%	0%	6%
(en blanco)	80%	0%	100%	0%

2014	DÉCIMO CUARTO SUELDO			
	1	2	3	4
FALSE	14%	6%	0%	95%
TRUE	7%	94%	0%	5%
(en blanco)	80%	0%	100%	0%

1995	HORAS EXTRA			
	1	2	3	4
FALSE	19%	75%	0%	83%
TRUE	1%	25%	0%	17%
(en blanco)	80%	0%	100%	0%

2014	HORAS EXTRA			
	1	2	3	4
FALSE	20%	73%	0%	92%
TRUE	1%	27%	0%	8%
(en blanco)	80%	0%	100%	0%

1995	LUGAR DE TRABAJO			
	1	2	3	4
AL_DESCUBIERTO	3%	0%	4%	2%
FINCA_TERRENO_AJ	36%	0%	6%	0%
KIOSCO_CALLE	0%	0%	2%	0%
LOCAL_EMPRESA_PATR	2%	89%	1%	54%
LOCAL_PROPIO_ARREND	1%	0%	12%	1%
OBRA_CONSTR	4%	1%	0%	17%
SE_DESPLAZA	25%	10%	6%	20%
SU_FINCATERRE	0%	0%	41%	0%
SU_VIVIENDA	11%	0%	27%	3%
VIVIENDA_DISTINTA	18%	1%	2%	2%

2014	LUGAR DE TRABAJO			
	1	2	3	4
AL_DESCUBIERTO	1%	0%	4%	1%
FINCA_TERRENO_AJ	35%	4%	4%	8%
FINCA_TERRENO_COMUN	0%	0%	0%	0%
KIOSCO_CALLE	0%	0%	1%	0%
LOCAL_COOP_ASOC	0%	0%	0%	0%
LOCAL_EMPRESA_PATR	1%	94%	1%	74%
LOCAL_PROPIO_ARREND	0%	0%	18%	1%
OBRA_CONSTR	24%	1%	1%	5%
SE_DESPLAZA	13%	1%	9%	7%
SU_FINCATERRE	0%	0%	32%	0%
SU_VIVIENDA	1%	0%	22%	2%
VIVIENDA_DISTINTA	24%	0%	8%	1%

1995	HORAS TRABAJADAS			
	1	2	3	4
BAJO_40	27%	16%	53%	22%
ENTRE_40y48	10%	7%	7%	8%
IGUAL_40	11%	31%	6%	15%
MAS_DE_48	52%	46%	35%	55%

2014	HORAS TRABAJADAS			
	1	2	3	4
BAJO_40	29%	5%	61%	23%
ENTRE_40y48	10%	8%	7%	8%
IGUAL_40	17%	46%	4%	17%
MAS_DE_48	44%	42%	27%	52%

1995	CLASE (EMPLEO x OCUPACIÓN). VER TABLA 8			
	1	2	3	4
1,1	2%	0%	2%	0%
1,2	0%	3%	0%	0%
1,5	0%	4%	0%	1%
1,6	0%	0%	0%	0%
1,8	0%	0%	0%	0%
2,1	0%	0%	2%	0%
2,2	0%	17%	0%	0%
2,5	0%	8%	0%	5%
2,6	0%	0%	0%	0%
2,8	0%	0%	0%	0%
3,1	2%	0%	2%	0%
3,2	0%	8%	0%	0%
3,5	0%	6%	0%	6%
3,6	0%	0%	0%	0%
3,8	0%	0%	0%	0%
4,1	0%	0%	0%	0%
4,2	0%	5%	0%	0%
4,5	0%	9%	0%	5%
4,6	0%	0%	0%	0%
4,8	0%	0%	0%	0%
5,1	9%	0%	16%	0%
5,2	0%	4%	0%	1%
5,5	0%	4%	0%	15%
5,6	0%	0%	7%	0%
5,7	3%	0%	0%	0%
5,8	0%	0%	0%	0%
6,1	1%	0%	23%	0%
6,2	0%	0%	0%	0%
6,5	10%	0%	3%	3%
6,6	0%	0%	20%	0%
6,8	0%	0%	1%	0%
7,1	8%	0%	10%	0%
7,2	0%	2%	0%	0%
7,5	0%	5%	0%	34%

7,6	0%	0%	2%	0%
7,8	0%	0%	0%	0%
8,1	8%	0%	1%	0%
8,2	0%	3%	0%	0%
8,5	0%	6%	0%	11%
8,6	0%	0%	0%	0%
8,7	0%	0%	0%	0%
8,8	0%	0%	0%	0%
9,1	12%	0%	7%	0%
9,2	0%	5%	0%	0%
9,5	25%	8%	1%	17%
9,6	0%	0%	2%	0%
9,7	17%	0%	0%	0%
9,8	0%	0%	0%	0%

2014	CLASE (EMPLEO x OCUPACIÓN). VER TABLA 8			
	1	2	3	4
1,1	0%	0%	0%	0%
1,2	0%	2%	0%	0%
1,5	0%	3%	0%	1%
1,6	0%	0%	0%	0%
1,8	0%	0%	0%	0%
2,1	0%	0%	3%	0%
2,2	0%	15%	0%	0%
2,5	0%	8%	0%	4%
2,6	0%	0%	0%	0%
3,1	0%	0%	1%	0%
3,2	0%	4%	0%	0%
3,5	0%	9%	0%	4%
3,6	0%	0%	0%	0%
4,1	0%	0%	1%	0%
4,2	0%	3%	0%	0%
4,5	0%	10%	0%	4%
4,6	0%	0%	1%	0%
4,8	0%	0%	0%	0%
5,1	3%	0%	25%	0%
5,2	0%	4%	0%	0%
5,5	0%	12%	0%	21%
5,6	0%	0%	5%	0%
5,7	2%	0%	0%	0%
5,8	0%	0%	0%	0%
6,1	1%	0%	25%	0%
6,2	0%	0%	0%	0%
6,5	15%	4%	0%	8%
6,6	0%	0%	0%	0%
6,8	0%	0%	0%	0%
7,1	2%	0%	10%	0%
7,2	0%	1%	0%	0%
7,5	13%	6%	0%	24%
7,6	0%	0%	2%	0%
7,8	0%	0%	0%	0%

8,1	8%	0%	4%	0%
8,2	0%	2%	0%	0%
8,5	0%	8%	0%	12%
8,6	0%	0%	0%	0%
8,7	0%	0%	0%	0%
8,8	0%	0%	0%	0%
9,1	6%	0%	6%	0%
9,2	0%	1%	0%	0%
9,5	31%	9%	1%	21%
9,6	0%	0%	16%	0%
9,7	18%	0%	0%	0%
9,8	0%	0%	0%	0%

2014	¿CUÁNTOS DÍAS NO PUDO DEJAR DE SENTIRSE TRISTE?			
	1	2	3	4
0	57%	61%	47%	56%
1	12%	14%	13%	14%
2	10%	8%	9%	9%
3	5%	4%	5%	6%
4	1%	1%	2%	2%
5	1%	1%	1%	1%
6	0%	0%	0%	0%
7	8%	6%	7%	8%
-1	2%	2%	1%	3%
(en blanco)	4%	2%	15%	2%

2014	¿CUÁNTOS DÍAS PENSÓ QUE SU VIDA HA SIDO UN FRACASO?			
	1	2	3	4
0	68%	82%	61%	71%
1	9%	7%	9%	10%
2	6%	4%	5%	5%
3	3%	2%	2%	2%
4	1%	0%	1%	1%
5	1%	0%	1%	1%
6	0%	0%	0%	0%
7	5%	1%	4%	4%
-1	2%	2%	1%	3%
(en blanco)	4%	2%	15%	2%

Tabla 8: Clase – Cruce entre ocupación y empleo

	TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA	SECTOR PÚBLICO	PATRONO	SOCIO	SECTOR PRIVADO	SERVICIO DOMÉSTICO PUERTAS ADENTRO	SERVICIO DOMÉSTICO PUERTAS AFUERA	FAMILIAR NO REMUNERADO
OCUPACIONES MILITARES	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8
DIRECTORES Y GERENTES	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8
PROFESIONALES, CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	2,1	2,2	2,3	2,4	2,5	2,6	2,7	2,8
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO	3,1	3,2	3,3	3,4	3,5	3,6	3,7	3,8
PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO	4,1	4,2	4,3	4,4	4,5	4,6	4,7	4,8

TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	5,1	5,2	5,3	5,4	5,5	5,6	5,7	5,8
AGRICULTORES Y TRABAJADORES CALIFICADOS AGROPECUARIOS, FORESTALES Y PESQUEROS	6,1	6,2	6,3	6,4	6,5	6,6	6,7	6,8
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MÁQUINAS Y ENSAMBLADORES	8,1	8,2	8,3	8,4	8,5	8,6	8,7	8,8
OCUPACIONES ELEMENTALES	9,1	9,2	9,3	9,4	9,5	9,6	9,7	9,8