

Crítica del Concepto de Informalidad y la Propuesta del Trabajo no Clásico

Critics of the Concept of Informality and the perspective of non-classical Work

Enrique de la Garza Toledo

Resumen: en este ensayo se analiza el origen y transformaciones del concepto de informalidad, se le vincula con el enfoque sociodemográfico del trabajo, proclive a las definiciones operacionales y cuantificables. Se plantea la perspectiva que parte de las relaciones sociales de producción que apunta a definiciones y problemas diferentes a la sociodemográfica. Por otra parte, la ampliación actual del concepto de informalidad, que incluye empleados de negocios formales sin los derechos laborales de los primeros, especialmente derecho a la salud por la condición de ser trabajador, toma nota del surgimiento de una nueva informalidad (negocio formal-relación laboral informal). Sin embargo, más que relación laboral informal se trata de relaciones para las que no se aplican las leyes laborales estándar o típicas. Con esto no se toma en cuenta que no es que no se cumplan las leyes laborales, sino que estas fueron hechas para condiciones de trabajo clásicas y el mundo del trabajo ha cambiado intensamente, al grado de que ha cambiado el concepto de formalidad, más que el surgimiento de nueva informalidad. El pago por honorarios obedece a una regulación que ve al trabajo como un servicio que se compra y se vende, no está sujeto a la arbitrariedad del patrón sino a nuevas reglas que oscurecen la relación laboral. Esta es la nueva situación, empresas formales con un nuevo concepto de trabajo no informal sino con una nueva formalidad que se contrapone a aquella del trabajo clásico. En

Trabajo, Año 9, No. 13, enero-junio 2017, tercera época

esta medida el concepto de informalidad resulta poco útil para analizar las condiciones actuales de lo laboral.

Palabras Clave: informalidad, trabajo no clásico

Summary: In this essay, the concept of informality is analyzed from its origin and all of its transformations throughout the time. This concept is linked with the sociodemographic focus of work, prone to operational and quantifiable definitions. The perspective that part of the social relationships of production, which points towards definitions and problems that are different from the sociodemographic, is raised. On the other hand, the current extension of the concept of informality, which includes formal business employees without labor rights, especially health right for the condition of to be worker, is taken from the rise of a new informality (formal business – informal labor relationship). However, more than the informal labor relationship, the issue is about the relationships for which the labor laws are not completely applied. With this, it is not considered that the labor laws are not complied, but that they were made to regulate typical working conditions, and the world is constantly changing, to the point that the concept of formality has changed, more than the rise of a new informality. The work by fee arises from a regulation that considers the work as a service that can be bought or sold, and it is not chained to the willingness of the employer, but to new regulations that darkens the labor relationship. This is the new situation, formal companies with a new concept of not an informal work, but with a new formality which contrasts with the typical working relationship. Because of this, the concept of informality can be catalogued as little useful to analyze the current conditions of the current working world.

Key words: informality, non classical work

I. Las formas de análisis del Trabajo

En la historia del capitalismo no ha habido un solo enfoque del análisis laboral, depende la teoría, de la manera de definir los problemas y de la dependencia o no de fuentes de datos preconstruidos por los organismos de estadísticas. Los diversos enfoques también tienen que ver con que el Trabajo puede analizarse en momentos históricos diferenciados vinculados con la generación de un bien o un servicio:

1. El Trabajo puede estudiarse en cuanto a mercado de trabajo, encuentro entre oferta y demanda de trabajo. Interesa especialmente cuantos trabajadores logran ser empleados con respecto a los que solicitan trabajo, con cuales salarios y cuales calificaciones. Una forma particular de estos estudios son los sociodemográficos, que del lado de la oferta de trabajo destacan como variables explicativas la edad, el género, el estado civil, el número de miembros de la familia, las redes sociales para conseguir empleo. Normalmente estos estudios buscan ser estadísticamente representativos y sus fuentes de datos más comunes son las encuestas de empleo, los censos. Los análisis toman la forma cuantitativa. Los marcos teóricos parten de las teorías del mercado de trabajo (neoclásicas, dualistas, segmentacionistas, sociodemográfica. etc.)
2. El Trabajo como actividad en el proceso de trabajo. Forma parte de la tradición marxista y de la sociología del trabajo. Un concepto central es la distinción entre Trabajo incorporado durante el proceso de trabajo y valor de la fuerza de trabajo o de los bienes y servicios que permiten la reproducción del trabajador. En esta medida, el valor generado no está determinado por el salario devengado sino por las relaciones que se dan en el proceso de trabajo. Así, cobra especial importancia el concepto de control sobre el trabajo, dependiendo de este, de la forma de interactuar en dicho proceso trabajadores y los demás agentes de la producción, también de los intercambios simbólicos entre estos, así será el valor del producto generado. Es decir, del trabajo en el proceso de trabajo interesa la forma del control, las posibles resistencias que como acciones ponen en juego significados cognitivos, emocionales, éticos, estéticos y formas de razonamiento cotidiano para decidir la cooperación o el conflicto. En esta perspectiva concurren, con sus respectivas diferencias la sociología del trabajo y los estudios de organizaciones.
3. El Trabajo como regulación, conjunto de normas contenidas en contratos colectivos, reglamentos internos de trabajo, leyes del trabajo, acuerdos corporativos que pueden conectar con los enfoques 1) y 2) pero que tienen en el centro como se generan esas normas y sobre todo si se respetan o se violan. En esta perspectiva concurren las disciplinas de las relaciones industriales y del derecho laboral.

Los estudios de informalidad, aunque tocaron aspecto de la perspectiva dos derivaron preferentemente en el enfoque 1, es decir, la descripción o explicación de la condición de ser informal.

Al respecto, fuera de modalidades de menor impacto, como aquella de vería a la informalidad como propia de los negocios de menos de 5 trabajadores, el concepto de informalidad históricamente ha transitado por tres etapas:

1. La de la misión de la OIT en Kenia que acuñó un concepto cercano al más actual de Modelo de Producción para referirse a aquellos establecimientos con facilidad de acceso, al no haber requisitos formales para instalarse; que funcionan con escasos recursos; de propiedad familiar; en pequeña escala; que utilizan mano de obra intensiva y tecnologías adaptadas; en los que la calificación de la mano de obra no se adquiere en el sistema educativo formal sino en la práctica; funcionando en mercados no regulados y no competitivos. Esta definición, que desde nuestro punto de vista ha sido la más compleja de la Historia del concepto tenía la desventaja para aquellos que buscan solo definiciones operacionales, que según la propuesta positivista, deberían ser directamente observables y cuantificables, implicaba ambigüedades en las variables definitorias del fenómeno: pequeña escala, mercados no regulados, escasos recursos, facilidad de acceso, etc. En esta medida, frente a la tensión socio demográfica de poder medir con precisión y representatividad se transitó a la segunda gran definición (Cortés, 2000).
2. Sector informal. Conjunto de negocios de producción de bienes o servicios no registrados, específicamente que no pagan impuesto al fisco. Sin duda que esta definición simplificada podría ser más seguramente medible, se supondría que los ministerios de hacienda contarían con registros de cuales negocios pagan o no impuestos, o bien los de Economía llevarían un registro de negocios, registrados. Con respecto de la definición anterior, el problema fue, desde entonces, que en aras de la precisión estadística se olvidaron de contenidos de la primera definición como sería la forma de producir (tecnología, organización, relaciones laborales, tipo de mercados, etc.). De tal forma que en el sector informal podrían caber tanto el micro negocio como grandes que

no se registraban y cuyas relaciones de producción eran muy diferentes (Veras, Gomes y Targino,(orgs), 2013).

3. Relación laboral informal: se refiere a aquellas situaciones en las que no se cumplen las leyes laborales, es decir, el acento se puso en el cumplimiento de la normatividad laboral. Nuevamente esta definición era fácil de medir, sobre todo, si se privilegiaba un derecho laboral como es el de la salud por ser trabajador y/o el tener derecho a una pensión. Sin embargo, adolecía de los mismos defectos que la segunda y otros tales como: no se veía, porque analíticamente no se reflexionaba, la relación entre la primera definición y la segunda; si bien era importante captar las violaciones a la normatividad laboral, normalmente los derechos contenidos en las Leyes eran una lista larga y solo se privilegiaban uno o dos, sin justificar plenamente porque no incluir los otros o como considerar a una relación en la que se otorgaban cinco derechos y cuatro no. Como en la primera definición se daba la apariencia que el par formal-informal era un concepto de todo o nada. Una complicación adicional se refería a que no todos los ocupados son asalariados y resultaba forzado pedir que los autoempleados o que trabajaban por su cuenta tuvieran derechos que por definición las leyes laborales no les otorgaban. Otro tanto sucedía con las formas ocultas de asalaramiento como el trabajo por honorarios o por comisión que, a veces no protegían las leyes laborales que no los consideraban como relación salarial. De tal forma que las cifras globales de informalidad resultaban muy heterogéneas en cuanto a referirse a relaciones sociales de producción o de circulación muy diversas.
4. La definición de la OIT de 2002, en tanto una ampliación o mejor dicho sumatoria de las definiciones 2 y 3. Esta resultaba una definición ampliada pero no por la vía de pensar en relaciones sociales de producción comunes sino por la sumatoria entre negocio no registrado y trabajadores para el que no se cumplen las leyes laborales. El resultado era una suma de dos segmentos de trabajadores, los que trabajaban en empresas no registradas y aquellos que laboraban en registradas para los que no se cumplían sus derechos laborales. En la aparente bondad de la definición estaba también la suma de defectos de los conceptos 2 y 3. No todos los trabajadores en empresas no registradas estaban fuera

de los servicios de salud y los trabajadores sin dichos servicios no todos estaban sujetos a alguna regulación laboral por ser propietarios y había trabajadores que vendían servicios tampoco sujetos a la legislación laboral. Es decir, detrás estaba un ideal, que los derechos de todo tipo de trabajador deberían ser los de los llamados trabajadores típicos, es decir empleados a tiempo completo, con contrato colectivo, con sindicatos, a los que se otorgaban al menos las prestaciones de Ley y si no estaban en estas condiciones se debería de tender a tenerlas (Portes, 1995). De hecho, en aras de la facilidad de la medición se estaban yuxtaponiendo dos universos diversos en relaciones de producción. Uno era el de las empresas o negocios no registrados, que efectivamente, en términos estadísticos empleaban trabajadores informales; el otro era el de los negocios formales con trabajadores informales. Desde el punto de vista de estar el negocio registrado o no, se trataba de dos universos relativamente separados que se sumaban, pero sí el interés fuera el dar cuenta de relaciones laborales informales (en las que no se otorgaban los derechos de Ley) bastaría con definir la informalidad de esta manera fuera de si el negocio era formal o informal (Tokman, 2004).

En la visión sociodemográfica las variables que definen al Trabajo son las mismas independientemente del tipo de relación social de producción, esta perspectiva facilita el juntar en un mismo concepto de trabajo universos que pueden ser muy diferentes, puesto que las diferencias entre unos y otros no serían de calidad sino de grado, excepto cuando las variables son dicotómicas –por ejemplo, estar inscrito en la seguridad social o no. Lo restante es describir la edad, el género, la escolaridad o bien las horas de jornada laboral, el salario, el tener vacaciones, de una fuerza de trabajo ya dicotomizada por tener servicios de salud por ser trabajador o no, o en trabajar en negocios registrados o no.

II. La Confusión conceptual de las alternativas a la informalidad

Frente a la heterogeneidad del contenido del concepto de informalidad y su final superficialidad, desde los noventa del siglo anterior se desarrolla-

ron conceptos alternativos, a veces complementarios que pretendieron un mayor contenido teórico y, sobre todo un vínculo más complejo con teorías sociales, a diferencia del de informalidad (Pacheco, de la Garza, Reygadas, coords., 2011).

El primer conjunto de conceptos no significaron una profundización ni un mayor nivel de abstracción con respecto del de informalidad, en todo caso una extensión al añadir otras dimensiones no contempladas en el primero. Fueron los casos de:

1. Trabajo decente que comprende tres dimensiones principales: derechos laborales (semejante al de informalidad), seguridad social (otro tanto) y diálogo social. Este último fue el añadido al de informalidad con componentes de derechos colectivos de contratación colectiva, asociación y huelga. Sin embargo, al mismo tiempo que amplió las dimensiones, sobre todo al incluir el diálogo social, restringió el de informalidad al no incluir a sectores no asalariados.
2. Otro tanto sucedió con el concepto de Trabajo Atípico, que pone el acento en relaciones laborales inestables en el tiempo y desprotegidas. A diferencia del trabajo típico que implicaría trabajar en largo plazo para un solo empleador y en instalaciones o espacios fijos (De Grip, et.al., 1997). Sin embargo algunos trataron de dar un sentido más teórico al concepto de
3. Inestable, no solo definible a través de indicadores de que el trabajo fuera de corta duración (por hora, tiempo determinado, obra, estacional) sino al fijarse que la inestabilidad se asociaba con pérdida de sociabilidad, disminución o debilitamiento de redes sociales. Aunque pareciera que su contraparte, el trabajo estable obedecía a la idea de que la sociedad es un sistema conformado por reglas comunes, integrado por estas a la manera funcionalista, en cambio la flexibilidad implicaría la desaparición de reglas y la pérdida de identidad (Castel, 2003).
4. El anterior concepto estaba emparentado con el de exclusión, se excluye al no participar en redes sociales y simbólicas, con la consecuente pérdida de solidaridad y derechos.
5. También con el Trabajo no Estructurado, en el que se rompen redes y reglas y rige la fluidez, la no identificación.

6. Con el concepto de Trabajo Precario se trató de combinar cinco dimensiones importantes en esta búsqueda: inestabilidad, volatilidad, flexibilidad, desprotección social, y vulnerabilidad social y económica. Rodgers, Gerry y Janine Rodgers (eds) (1989) fue el único que incluyó una dimensión propia del enfoque del proceso de trabajo, la de control del trabajo. Pero la propuesta de este autor fue relativamente olvidada.

En suma, la pretensión de los conceptos anteriores de profundizar el de informalidad se frustró porque insistió en el enfoque sociodemográfico del trabajo, cuando mucho extendido a las relaciones sociales fuera de lo laboral, dejando fuera a los demás enfoque sobre el trabajo. De tal manera que casi todos los conceptos alternativos se redujeron a una suma de propiedades del trabajo visto como una cosa, propiedades definidas en términos de carencias o disminuciones, especialmente cuantitativas. En particular, en ninguno de los conceptos anteriores hay profundidad en el tema de relaciones sociales de producción, tampoco hay problematización en el significado de relación laboral o de derechos laborales en relación con la actividad de trabajar, aunque en algunos hay supuestos de inestabilidad individual, pérdida de identidad por la desestructuración o la volatilidad en el trabajo, dando estas tendencias por hecho sin rigurosas verificaciones (Bauman, 2005).

III. La alternativa desde el eje de las relaciones sociales de producción y circulación

Las llamadas variables sociodemográficas y laborales adquieren sentido dependiendo de las relaciones sociales de producción. Cuando se trata de trabajo asalariado en empresas formales se relaciona con explotación y control de la gerencia sobre el proceso de trabajo; si es el caso del micronegocio puede no haber una lógica acumulativa clara sino de reproducción tanto del pequeño propietario y su familia como del asalariado de estos negocios, cuando sea el caso; en la agricultura el proceso de producción puede estar muy influenciado por la fertilidad de la tierra y el clima, de tal forma que es frecuente el trabajo estacional; en los servicios, los hay que implican la presencia del cliente necesariamente en el momento de su producción, en esta medida el tema del control sobre el trabajo supone también al cliente y

la calidad de dicho servicio implica la calidez de la relación entre trabajador y cliente; cuando esos mismos servicios no son capitalistas la presencia del cliente también puede ser importante en el control y en la construcción de la calidad, pero las repercusiones sobre el trabajo son diferentes que en el caso anterior, porque no hay una relación capital-trabajo de subordinación que pudieran suponer el castigo al mal trabajador (autoempleado), por el mal trato al cliente. Aunque, la sanción del mal servicio se puede reflejar en la pérdida de clientes. Hay servicios en los que la producción es meramente simbólica sin interacción inmediata con el cliente, cuando se da en una relación capital-trabajo, la calidad del producto simbólico depende muchos de las habilidades del trabajador para generar símbolos. En otros lo básico de la producción es interactuar con el cliente. Es decir, las mismas variables de salario, jornada laboral, edad, escolaridad, calificación, experiencia en el trabajo adquieren diferentes significados, dependiendo de las relaciones sociales de producción en las que se encuentran. Por lo tanto, resulta impertinente comparar simplemente los niveles de variables como las mencionadas para todo tipo de trabajo, haciendo abstracción de las relaciones sociales de producción, como se hace en el común de los estudios sobre informalidad. Simplemente el significado de aquellas variables no serán los mismos en la informalidad clásica de los que trabajan en empresas no registradas o bien por su cuenta a donde el pequeño propietario trabaja con su familia, o de los de la nueva informalidad que laboran en empresas formales (De la Garza, 2011).

En el tema de regulación del trabajo en su aspecto formal sucede otro tanto. Los que trabajan por cuenta propia o con su familia no están sujetos a las leyes laborales – en el mejor de los casos estas regulaciones no se refieren a condiciones de trabajo- pero pueden ser regulados por normas no laborales (espacio público, de higiene, tránsito, código civil, etc.); cuando interviene el cliente en el proceso de generación del servicio teóricamente pueden estar entremezcladas normas laborales con otras de carácter mercantil y hasta de orden penal, tomando en cuenta los múltiples conflictos que se pueden dar entre trabajadores y clientes que pueden llegar a las agresiones contempladas en el código penal. Lo mismo en los trabajos en los que es central la interacción con el cliente las normas laborales estrictamente solo pueden regular de forma muy genérica, de tal forma que una manera muy importante de la regulación recae en el propio cliente sin que esta esté formalizada y solo en casos extremos de fraude o agresiones físicas o verbales se puede recurrir al derecho civil o al penal.

A su vez, el concepto de mercado de trabajo queda corto, porque no se trata solamente de que se encuentren trabajadores que desean ser empleados por cierto salario y empleadores que ofrezcan puestos de trabajo ofreciendo determinadas remuneraciones, sino que el proceso de ir a la búsqueda de empleo por parte de los trabajadores supone mediaciones importantes como el uso de redes sociales y determinadas concepciones de que es trabajar y en qué tipo de trabajo. La influencia principal viene del salario y las prestaciones, pero no habría que despreciar las tradiciones despóticas de mando del capital en los procesos de trabajo que pudiera hacer preferir un trabajo informal por cuenta propia vinculado a una mayor autonomía del trabajador (Araujo, 2009)(Araujo e Hirata, 2009). En el caso de trabajadores autoempleados o por cuenta propia no se puede hablar propiamente de mercado de trabajo, pero algún concepto de las fuerzas que impulsan a este tipo de trabajadores a ubicarse en tales ocupaciones sería necesario. Y este puede ser –también aplicable, aunque con otros componentes a los trabajos formales- el de Construcción Social de la Ocupación. Es decir, el conjunto de acciones e interacciones, junto con procesos cognitivos (por ejemplo obtener información), junto a los emocionales (sentimientos de sentirse bien en el trabajo), éticos (ciertos trabajos pueden ser socialmente muy condenables), estéticos y soldados estos códigos por formas de razonamiento cotidiano como la analogía (ejemplos de migrantes a USA que les ha ido bien), metáfora, hipergeneralización, indexalidad, principio etcétera (Gortz, 2003). Así como a las redes sociales que pueden canalizar las aspiraciones de trabajar hacia una ocupación o bien a un espacio geográfico determinado. Cuando se trata de empresas formales capitalistas, las determinantes que llevan a las gerencias a ofrecer empleos y con ciertos salarios pueden ser complejas, pueden tener que ver con el mercado del producto, pero también con la configuración sociotécnica de sus procesos productivos: tecnología, organización, relaciones laborales, perfil preferido de la mano de obra, culturas del trabajo y de la empresa (De la Garza, 2010) (Margel, 2010)

IV. La Nueva Informalidad

Se ha utilizado este término para referirse a las relaciones laborales informales –sin contrato colectivo, sindicato, seguridad en el empleo o en el salario y en las prestaciones y, sobre todo, sin derecho a la seguridad social y específicamente a los servicios de salud por ser trabajadores- que se dan

en empresas formales¹. La definición en realidad es la segunda parte del concepto ampliado de informalidad propuesto por la OIT desde 2002. Se trata de trabajadores en relaciones laborales informales en empresas formales, las relaciones informales en empresas informales ya formaban parte del concepto clásico de informalidad. Lo que les da su especificidad no es la falta de derecho a los servicios de salud, situación que ya estaba presente en la informalidad clásica, sino darse en un contexto capitalista de formalidad de la empresa como negocio. Las primeras definiciones de informalidad –de Kenia de la OIT, la de sector informal e incluso la de relación laboral informal no pusieron el acento en la nueva informalidad, posiblemente porque se acuñaron en épocas en las que el capitalismo de punta no había recurrido tan enfáticamente en esta forma de relaciones sociales de producción. Sin embargo, como el Neoliberalismo no se convirtió en el reinado de los equilibrios macroeconómicos, sino que siempre ha tenido crisis recurrentes y cada vez más graves -1987, 1996, 2002, 2008- las empresas, sobre todo las que llevan la pauta del desarrollo capitalista, cada vez más han recurrido como salida de estas crisis e intentos de recuperar el crecimiento al empleo de trabajadores precarizados pero ahora en grandes firmas formales. Al inicio se trataba de la precarización a través de la subcontratación, el empleo por hora o a tiempo parcial, el pago por honorarios o a comisión, los contratos a prueba, en actividades complementarias de las que centralmente realizaban las corporaciones, como los trabajos de vigilancia, limpieza, restaurante, transporte. Pronto se extendieron a los servicios productivos –diseño, comercialización, contabilidad, asesoría jurídica, controles de calidad- pero finalmente las formas precarizantes llegaron al corazón de los procesos productivos, a veces se extendió la subcontratación a los mismos a través de compañías subcontratistas pero, sobre todo, con agencias de contratación de personal –los trabajadores formalmente aparecen como empleados de las agencias, aunque la función de estas se reduce a la contratación y pago del personal que es dirigido en el proceso productivo por los supervisores

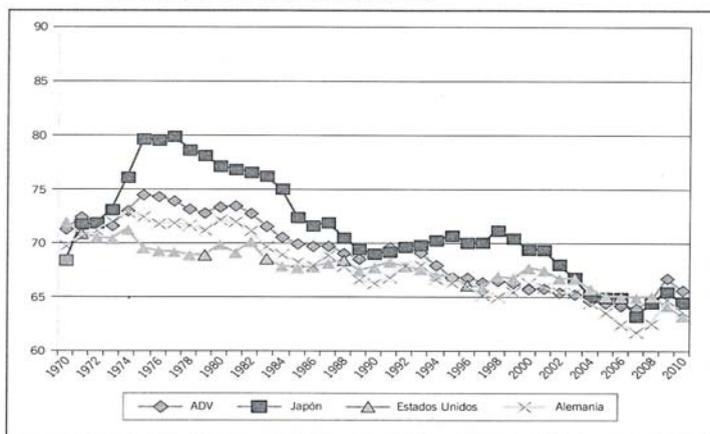
¹ Pérez Sainz (2001) utiliza el término en otro sentido y habla de tres formas de la neoinformalidad: 1) De subsistencia (no entendemos por qué llamarle neo a algo tan clásico), 2). Subcontratistas de las empresas formales (tampoco es un fenómeno nuevo), aunque las hay informales clásicas con otras informales nuevas como las basadas en informática 3). La de los distritos industriales (esta forma sería la nueva, pero hay una exageración de su importancia y tendencia de desarrollo, ha quedado demostrado desde mediados de los noventa que las predicciones de Piore y Sabel no se cumplieron)

e ingenieros pertenecientes a la compañía subcontratante. También se han extendido formas preexistentes de trabajo a tiempo parcial, por hora o por temporada, también el pago por honorarios – estos trabajadores son vistos legalmente como vendedores del servicio trabajo y, por lo tanto, no sujetos a las leyes laborales-, otro tanto sucede con la contratación de cooperativas de trabajo, asimismo el pago por comisión que es visto como la venta de un servicio. Habría que añadir los nuevos contratos de aprendizaje y por capacitación.

Las formas de trabajo incluidas en la Nueva Informalidad se han extendido considerablemente en el mundo capitalista a raíz de las crisis económicas recurrentes, buscando las empresas disminuir sus costos laborales, que se refleja en cómo ha caído mundialmente la participación de las remuneraciones de asalariados en los valores agregados en los países (Muckenberger, 1996). Es decir, nueva informalidad o bien relaciones sociales de producción precarizantes han significado un deterioro de las condiciones de vida y de trabajo de amplias masas de trabajadores, tanto en el mundo desarrollado como en el subdesarrollado. La justificación es muy conocida: en un mundo globalizado si no hay ventajas competitivas se puede caer en la bancarrota con sus consecuencias en el desempleo (Bouffarigue, 1996-1997). El problema es que la complejidad que supone la competitividad en cuanto a factores internos a la empresa –tecnología, organización, relaciones laborales, perfil de la mano de obra, culturas-, así como a las relaciones inmediatas con el entorno –mercados de trabajo, de capital, de tecnología, clusters, alianzas estratégicas-, así como con la macroeconomía nacional –relaciones entre sectores de la economía, mercados internos, tasas de interés, de cambio, exportaciones, marco institucionales y de actores organizados- o internacionales-globales. Se reduce esta complejidad a una solo factor, disminuir el precio de la fuerza de trabajo, lo cual más que una premisa de teoría económica insalvable, es una decisión política frente a la debilidad de los sindicatos, de los marcos normativos menos protectores resultados de la flexibilización del trabajo y de políticas públicas tampoco favorables a los trabajadores. El caso es que en cuanto a la participación de la masa salarial en el PIB en México, esta bajó de 34% en el 2003 al 26% en el 2012, esto mismo ha sucedido en buena parte del mundo (ver Cuadros No. 1, 2 y 3).

Cuadro No. 1

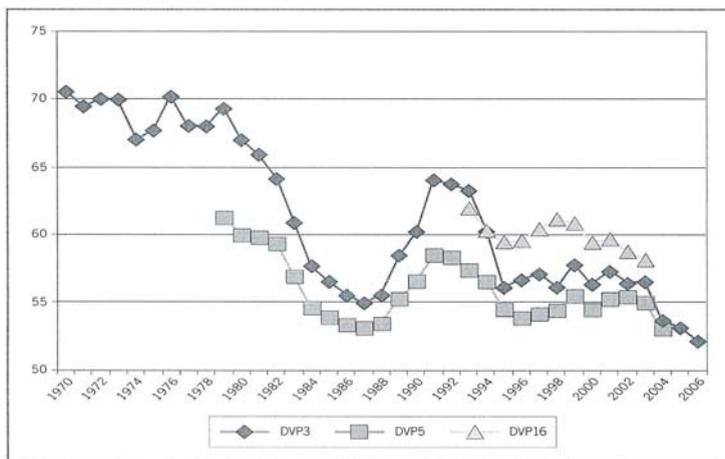
Participación ajustada del trabajo en la renta en economías desarrolladas, Alemania, Estados Unidos y Japón, 1970-2010



Nota: ADV = promedio no ponderado de 16 países de la OCDE de altos ingresos (Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Japón, Países Bajos, Reino Unido y Suecia. Se excluye la República de Corea.)
Fuente: Stockhammer, de próxima aparición, a partir de la base de datos AMECO.

Cuadro No. 2:

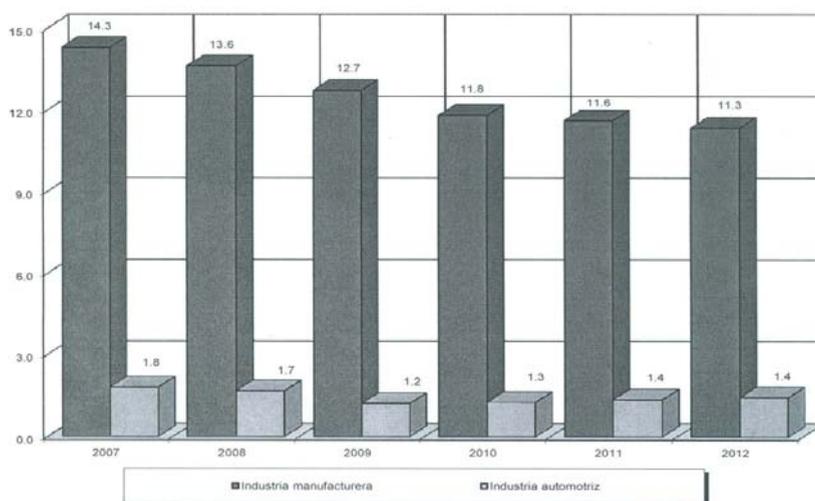
Participación ajustada del trabajo en la renta en economías en desarrollo y emergentes, 1970-2007



Nota: DVP3 = promedio no ponderado de México, República de Corea y Turquía; DVP5 = promedio no ponderado de China, Kenya, México, República de Corea y Turquía; DVP16 = promedio no ponderado de Argentina, Brasil, Chile, China, Costa Rica, Kenya, México, Namibia, Omán, Panamá, Perú, República de Corea, Federación de Rusia, Sudáfrica, Tailandia y Turquía.
Fuentes: <http://www.ilo.org/salarios2012>; Stockhammer, de próxima aparición.

Cuadro No. 3 (México):

Porcentaje de Remuneraciones/ Valor Total de la Producción



Fuente: OIT.

Por otro lado, utilizar el concepto de informalidad para estas nuevas relaciones de producción precarias en el capitalismo avanzado no resulta procedente, porque más que esta supuesta informalidad se trata de una nueva formalidad precarizante. Es decir, ninguno de los trabajos mencionados como nueva informalidad se puede comparar con el del asalariado en los negocios micro. Por el contrario, las nuevas relaciones sociales de producción precarias en las empresas modernas si están formalizadas, pero su formalización no corresponde a los códigos del trabajo hechos para otras condiciones de cierto auge del capitalismo y organizaciones obreras fuertes. Es ahora la nueva normatividad correspondiente al período actual de decadencia del movimiento obrero. En esta medida, los trabajadores subcontratados por grandes empresas sí están sujetos a normas laborales, pero normalmente menos protectoras que los de la empresa subcontratante que ahora contrata trabajadores del *core* de las líneas de producción. Otro tanto podríamos decir de los trabajadores por hora, a tiempo parcial o por

temporada, existen legislaciones que sin necesidad de ser violadas contemplen trabajar de esta forma, como parte de la normalidad. Incluso la contratación por honorarios o a cooperativas de trabajo no se puede decir que sean informales, están sujetas a sus propias normas propias del derecho mercantil. Otro tanto podemos decir del trabajo a comisión en los que puede haber contratos no laborales o bien el de aprendizaje y a prueba se corresponde con tipos de contratos contemplados en la ley laboral. Todavía más, los trabajadores por su cuenta y autoempleados que no son asalariados a veces cuentan con algunas normas contenidos en códigos laborales en algunos países, pero más comúnmente están sujetos a normas no laborales de uso del espacio público, de tránsito, de manejo de desechos, sobre drogas, de tal forma que una parte de estos trabajadores están registrados y a veces cuenta con permiso para trabajar en determinadas condiciones y con algunos derechos como el de formar Uniones.

El problema de tener como parámetro las condiciones del trabajo estándar o típico en la era anterior al neoliberalismo y definir como informal todo tipo de trabajo que no cuenta con las antiguas protecciones –llámese atípico, no estructurado, no decente, excluido, desprotegido, informal- es naturalizar las relaciones sociales de producción, cuando el capitalismo ha mostrado ser un sistemas más dinámico que los anteriores modos de producción –las condiciones de trabajo en el siglo XIX, no eran las mismas que en período keynesiano y no lo son en el neoliberal. Es decir, no hay condiciones laborales normales o naturales, sino estas han sido construidas históricamente dependiendo del comportamiento de la Economía, pero también de las fuerzas de las clases sociales principales y de los Estados (Gortz, 1997). Lo anterior no es ninguna excusa para aceptar los cambios precarizantes que se han producido para los trabajadores durante el neoliberalismo, sino el planteamiento que la mejoría en las condiciones de vida y de trabajo no serán consecuencia de la simple marcha de la economía desregulada –su trayectoria en el tiempo ya largo de unos 30 años de neoliberalismo es que han ido hacia la baja las condiciones de trabajo- sino en la conjunción de nuevas concepciones acerca de la Economía y del Estado –posibles ahora frente al descrédito de la Economía Neoclásica y las Teorías del Actor Racional- que funcionaran como ideas fuerza en la constitución de frentes de actores de los *losers* del sistema actual, que son la mayoría de las poblaciones.

Conclusiones

El concepto de informalidad ha reconocido varias etapas de transformación, desde su origen en la misión de la OIT a África, cuando se asemejó al concepto actual de Modelo de Producción y originó la primera gran polémica en cuanto a las relaciones entre el sector tradicional-informal y el moderno-capitalista. Inmediatamente fueron criticadas las tesis dualistas y se pensó que la economía informal jugaba un papel en la reproducción del capital, tanto como generadora de ciertos bienes para la industria, como en mantener bajos los costos de reproducción de los trabajadores del sector formal. En la segunda etapa se transformó el concepto de sector informal, reduciéndolo a su condición de registrado o no ante organismos gubernamentales, significó un empobrecimiento del concepto y un énfasis exagerado en la recaudación de impuestos. El tercero puso el acento en las condiciones de trabajo y prestaciones de los trabajadores, remitidos a las legislaciones laborales y privilegiando el indicador de derecho a la salud por ser trabajador. Si bien, este cambio implicó una extensión del concepto y acercamiento al de relaciones sociales de producción, el énfasis en que dicho concepto fuera operacional—directamente medible—convirtió a sus indicadores en válidos y con el mismo significado, independientemente que el trabajador fuer por su cuenta o laborara en una moderna corporación. La siguiente etapa no hizo sino sumar el segundo contenido del concepto como sector informal con el tercero de relación laboral informal. Con esto se extendió aún más el radio del concepto pero a costa de su heterogeneidad e involuntariamente en el oscurecimiento de que se trata de relaciones de producción muy diversas lo que provoca que los significados de las mismas variables sociodemográficas o laborales adquieran diversos significados. Todavía más, el parámetro principal para diferenciar lo formal e informal en este concepto ampliado por la OIT en realidad fue el de condiciones de trabajo que no se ajustaban a la normatividad legal laboral. Este parámetro siempre ha tenido dificultades para ser operativo, primero, porque en términos de derechos laborales las diversas legislaciones de los países pueden tener muchas variaciones—desde derechos no siempre compartidos entre países o divergencia en estos, así como el nivel de la protección que se considera legal, especialmente en una época en el que las protecciones han disminuido. De tal forma, que más que atender fielmente a cada legislación para definir la normalidad laboral en realidad se intentó acuñar un ideal de salarios, prestaciones, derechos colectivos y se le llamó informal a lo que estaba debajo de estas protecciones

idealizadas. También no se tomó en cuenta que en los países subdesarrollados el trabajo atípico siempre fue mayoría².

Los conceptos de informalidad han ignorado que el concepto no puede ser dicotómico – formal o informal- sino que siempre han estado mezclados, así como las protecciones laborales comúnmente no se han presentado todas al unísono. Especialmente en la época actual la llamada nueva informalidad de las empresas formales al contratar trabajador poco protegidos no implica estrictamente una informalidad como la del pequeño patrón con su asalariado, sino una nueva formalidad de asalariados con precariedad. Desde este punto de vista, decir que la empresa formal que emplea trabajadores informales, lo estricto sería que emplea trabajadores de formalidades diversas con diversidad de protecciones. Al analizar formalidad y nueva informalidad con las mismas variables, impide profundizar en el cambio en las relaciones de producción y las reduce a transformaciones del nivel cuantitativo de las variables, por ejemplo del salario. Es decir, la tendencia del capitalismo actual no es hacia la antigua informalidad sino hacia una nueva formalidad con desprotecciones y precarización, incluso los informales clásicos tratan de ser formalizados al establecer los gobiernos formas diversas de registro de estos trabajadores con permisos de trabajo.

El enfoque de informalidad, sea en su forma clásica como en la nueva, impide, por su énfasis operacional cuantitativo y gran dependencia de las encuestas de empleo, profundizar en las transformaciones de las relaciones de producción al menos en los siguientes sentidos:

1. Nunca toma en cuenta la intervención del cliente en muchos de los servicios y lo que implica en las relaciones sociales de producción o de circulación en cuanto al control sobre el proceso de trabajo, la conflictividad laboral que introduce un tercer agente y el carácter del producto que implica a la interacción simbólica entre trabajador y cliente.
2. Las implicaciones de la importancia de producciones meramente de símbolos –software, música, cine- o la venta de interacciones

² Carlos Salas (2006) hace tiempo propuso también abandonar el concepto de informalidad, pero sus argumentos son diferentes a los nuestros: 1). Porque hay criterios (indicadores) múltiples y no independientes para definirla, 2). Imposibilidad de separar la realidad económica en dos sectores, 3). Confusión en cuanto a la unidad de análisis, establecimiento, hogar, individuo.

–hospitales, guarderías–, en cuanto al control sobre el trabajo, su posible o no estandarización, el concepto de calificación (Arango y Molinier.comps., 2011)

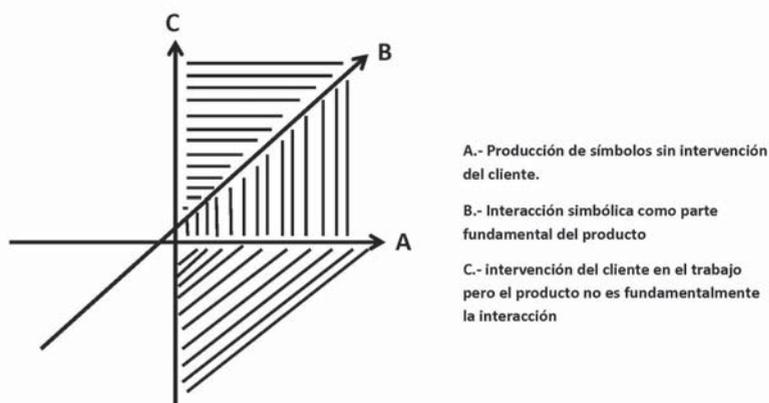
Lo anterior debería llevar a la extensión, nunca contemplada desde el concepto de informalidad, del de relación laboral con la introducción de un tercero que no es ni patrón, ni trabajador que es el cliente. Y la transformación del concepto de mercado de trabajo hacia el de construcción social de la ocupación que implicara redes, interacciones con significado, así como a toda la configuración sociotécnica del proceso de trabajo y, en su caso, la inclusión del cliente.

Otro defecto del concepto de informalidad es que no pone el acento en la condición de ser asalariado, como aspecto central de la relación social de producción. La distinción como eje central entre asalariados y el que no los es, puede llevar al cuestionamiento de que los de la nueva informalidad son simplemente informales, en lugar de asalariados encubiertos, como característica central del capitalismo actual. Al mismo tiempo dificulta el reconocer que una proporción importante –en México el 50%– de los que trabajan en el sector informal clásico son asalariados, sujetos al paternalismo y la arbitrariedad del pequeño patrón posiblemente de manera más intensa que los de la nueva informalidad.

Es decir, a estas alturas el concepto de informalidad más confunde y desvía de problemas centrales de funcionamiento del capitalismo que ayudar a comprenderlas, habría que reconsiderar el continuar su aplicación a realidades muy heterogéneas. Para estas realidades el concepto de informalidad no tiene potencialidad de profundización, cuando mucho de extenderse a otras variables empíricas relacionadas con la desprotección. Más pertinente nos parecen los conceptos de trabajo clásico y no clásico. Trabajo Clásico no sería el típico ni el estándar, sino el que se ha teorizado a partir del trabajo en la Industria Clásica: trabajo en un espacio cerrado llamado fábrica, con una jornada estándar, una división formalizada del trabajo, con jerarquías internas precisas, en relación de trabajo asalariado y para la producción material. En cambio, el Trabajo no Clásico no tiene porque asimilarse al atípico, sino es el trabajo que implica al cliente en el proceso productivo o circulatorio y que Marx llamaba producción inmaterial, al trabajo en el que lo principal que se produce son interacciones –cuidado de bebés o de enfermos– o principalmente la producción de signos –software, música, TV. Los trabajos no clásicos obligan a revisar los conceptos clásico de que es un producto, de que es una relación

laboral de mercado de trabajo, de calificación, de jornada laboral, de días de descanso. Lo anterior no significa que los clásicos o no clásicos no puedan cruzarse con variables de condiciones de trabajo y encontrar correlaciones empíricas diversas o vincular con la precariedad, pero se trata de ir al fondo de cómo están cambiando las relaciones de producción y posteriormente como esto se refleja en condiciones de trabajo y no a la inversa.

Figura N° 1: Las configuraciones del trabajo no clásico.



Fuente: Elaboración propia.

Bibliografía

- Arango, Luz Gabriel y Pascale Molinier (Compiladores) (2011) *El Trabajo y la Etica del Cuidado*. Bogotá: Universidad nacional de Colombia.
- Araujo, Nadya (2009) *Desmeprego, uma construcao social*. Belo Horizonte: Argumentum.
- Araujo, Nadya y Helena Hirata (organizadores) (2009) *Trabajo Flexível, Empleos Precários?* SP: USPI.
- Bauman, Z. (2005) *Identidad*. B.A.: Lozada.
- Bouffarigue, Paul (1996-1997) “¿Fin del Trabajo o Crisis del Trabajo Asalariado?” *Sociología del Trabajo*, No. 29.

- Castel, Robert (2003) *La Inseguridad Social*. Buenos Aires: manantial.
- Cortés, Fernando (2000) “La Metamorfosis de los Marginales” en E. de la Garza (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México, D.F.: FCE.
- De la Garza, E. (2010) *Hacia un Concepto Ampliado de Trabajo*. Barcelona: Anthropos.
- De la Garza, E. (2011) *Trabajo no Clásico, Organización y Acción Colectiva*. México, D.F.: Plaza y Valdés.
- De Grip, Andries. et.al. (1997) “Atypical Employment in the European Union”, *International Labor Review*, V. 136, No. 1.
- Gortz, André (1997) *Misérias do Presente, Riqueza do Possível*. SP: Anablume.
- Gortz, André (2003) *O Imaterial*. SP, Brasil: Annablume.
- Margel, Geysler (2010) *Desentrañar el Sentido del Trabajo*. México, D.F.: El Colegio de México.
- Muckenberger, Ulrich (1996) “Towards a New Definition of the Employment Relationship”, *International Labor Review*, Vol 135, No. 6.
- Pacheco, E. E. de la Garza y L. Reygadas, coords. (2011) *Trabajos Atípicos y precarización del Empleo*. México, D.F.: El Colegio de México.
- Pérez Sainz, Juan pablo (2001) “¿Es Necesario aún el Concepto de Informalidad?”, *Perfiles Latinoamericanos*, No. 13.
- Portes, Alejandro (1995) *En Torno a la Informalidad*. México, D.F.: Miguel A. Porrúa.
- Rodgers, Gerry y Janine Rodgers (eds.) 1989) “Precarious Jobs and Labour Market Regulation”. Bruselas: Free University of Brussels.
- Salas, Carlos (2006) “El Sector Informal: auxilio u obstáculo para el conocimiento de la realidad social en América Latina”, en *Teorías Sociales y estudios del Trabajo*. Barcelona: Anthropos.
- Tokman, Victor (2004) *Una Voz en el camino*. México, D.F.: FCE.
- Veras, Roberto, Darcilene Gomes y Ivan Targino (orgs.) *Marchas y Contramarchas da Informalidade do Trabalho*. Brasil: Universidade federal do Paraiba.

Enrique de la Garza Toledo: Doctor en Sociología, profesor-investigador del Doctorado en Estudios Laborales, UAMI. Email: egt570@gmail.com