

LA PRECARIEDAD LABORAL DE LOS EMPLEOS FORMALES E INFORMALES

Orlandina de Oliveira

El Colegio de México

Centro de Estudios Sociológicos

PUNTOS A TRATAR

- Antecedentes: lo que ya sabemos
- De la precariedad a la informalidad laboral
- La heterogeneidad laboral del sector formal
- De la informalidad laboral a la precarización del empleo formal
- Presentación de datos recientes
- Los privilegiados versus los precarios extremos
- De la precariedad objetiva a la precariedad subjetiva
- Como aminorar el deterioro de los mercados de trabajo y de las condiciones laborales

ANTECEDENTES: LO QUE YA SABEMOS

- México enfrenta un deterioro de las condiciones laborales y de los ingresos
- Existen serias dificultades para crear el volumen de empleos de calidad necesario para absorber la fuerza de trabajo disponible.
- Hay urgencia de crear empleos de calidad pero los resultados favorables todavía no se hacen visibles.

ANTECEDENTES: LO QUE YA SABEMOS

- En un contexto de elevados niveles de pobreza, desigualdad social y de ausencia de seguro de desempleo, la población en edad de trabajar
 - acepta empleos sin contrato laboral, de carácter temporal y carente de prestaciones sociales.
 - desempeña actividades por cuenta propia sin calificación en el comercio y en los servicios
- Pocos son los que tienen acceso a empleos de calidad

ANTECEDENTES: LO QUE YA SABEMOS

Se hace hincapié en la necesidad de políticas económicas, sociales y laborales orientadas hacia el aumento de los niveles de bienestar de la población.

Se busca contrarrestar :

- Los efectos perversos del proceso de reestructuración productiva y flexibilización de las relaciones laborales
- El debilitamiento del papel regulador del Estado
- La erosión del poder de negociación de los sindicatos

ANTECEDENTES: LO QUE YA SABEMOS

Un objetivo prioritario de las recomendaciones de los organismos internacionales es la generación de empleos decentes, dignos, o de calidad que garanticen

- niveles adecuados de remuneración,
- protección social
- que se desempeñen bajo condiciones de seguridad, equidad y respeto a la dignidad humana

ANTECEDENTES: LO QUE YA SABEMOS

- El panorama que ofrece la dinámica de los mercados de trabajo en México no es muy alentador.
- La precariedad de las relaciones y condiciones laborales conlleva el debilitamiento:
 - del trabajo como uno de los mecanismos básicos de integración y movilidad social
 - de los mecanismos de construcción de la ciudadanía social

(Roberts, 1996; Castel, 1998, Pérez Sáinz, 2003a y 2003b; Mora Salas, 2006).

RASGOS GENERALES DEL MERCADO DE TRABAJO

- Reducida creación de empleos
- Bajos niveles de ingreso
- Acceso restringido a la seguridad social
- Polarización de las condiciones de trabajo
- Persistencia de un sector autónomo de subsistencia
- Presencia de trabajo asalariado con precariedad extrema.
- Elevada rotación laboral
- Inestabilidad en el empleo
- Debilidad de los sindicatos

RASGOS PERSISTENTES

- México se caracteriza por una acentuada heterogeneidad laboral.
- Los trabajadores asalariados coexisten con los no asalariados (patrones, por cuenta propia, no remunerados),
- La gran empresa coexiste con los micro establecimientos
- Los sectores más modernos de los servicios con los vinculados a la economía de subsistencia
- Los empleos formales con las actividades informales

DATOS RECIENTES SOBRE LA PEA

- POBBLACIÓN ACTIVA: 55.4% (54,066,958)
- POBLACIÓN OCUPADA: 96,6% (52,240,485)
- SUB. REMUNENRADOS: 68.6% (35,861, 931)
- EMPLEADORES 4.6% (2,414,614)
- POR CUENTA PROPIA 21.8% (11,412,989)
- SIN PAGO 4.9% (2,549,950)
- FUENTE: ENOE, 2017,1 TRIMESTRE

DE LA PRECARIEDAD A LA
INFORMALIDAD LABORAL

PRECARIEDAD DE LOS ASALARIADOS

- Criterios más utilizados en su definición:
 - Bajos salarios
 - Inseguridad laboral (sin contrato o contratos temporales)
 - Falta de protección laboral (sin prestaciones laborales)
 - Jornadas de trabajo muy largas
 - Sin local de trabajo

INEGI: INFORMALIDAD LABORAL

- Perspectiva de la informalidad introducida en la XVII CIET de 2003
- Conlleva la inclusión de empleos informales que operan en unidades distintas a las del Sector informal.
- El criterio operativo decisivo es el no tener derecho de atención médica por parte de la unidad económica empleadora.

HETEROGENEIDAD CRECIENTE

- Con la globalización de los procesos productivos , la heterogeneidad estructural y laboral se acentúa .
- La propia naturaleza de las actividades asalariadas en los sectores formales de la economía se ve amenazada por la precariedad de los empleos .

POBLACIÓN OCUPADA EN EL SECTOR FORMAL E INFORMAL

➤ OCUPADOS

- SECTOR FORMAL 72.6% (37,949,640)
- SECTOR INFORMAL 27.4% (14,299,845)

➤ ASALARIADOS

- SECTOR FORMAL 86.5% (31,007,271)
- SECTOR INFORMAL 13.5% (4,854,661)

➤ NO ASALARIADOS

- SECTOR FORMAL 42.3% (6,9333,369)
- SECTOR INFORMAL 57.7% (9, 445,184)

HETEROGENEIDAD DE LOS ASALARIADOS EN EL SECTOR FORMAL DE LA ECONOMIA

➤ SECTOR INFORMAL

EMPLEO INFORMAL*	100%	(4,854,661)
EMPLEO FORMAL	-	-

➤ SECTOR FORMAL

EMPLEO INFORMAL*	38.2%	(11,843,970)
EMPLEO FORMAL	61.8%	(19,163,301)

➤ *CRITERIO DE DIFERENCIACIÓN: ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL (IMSS, ISSTE Y OTROS)

HETEROGENEIDAD DE LOS ASALARIADOS EN EL SECTOR FORMAL POR GRUPOS DE EDAD

EMPLEO INFORMAL 38.2% (11,843,970)

MENOS DE 30 AÑOS 44,5% (4,516,977)

30-59 AÑOS 33.5% (6,457,764)

60 AÑOS Y MÁS 55.1% (869,229)

EMPLEO FORMAL 61.8% (19,163,301)

MENOS DE 30 AÑOS 55.5% (5,635,763)

30-59 AÑOS 66.5% (12,818,721)

60 AÑOS Y MÁS 44.9% (708,817)

DE LA INFORMALIDAD LABORAL A
LA PRECARIEDAD DEL EMPLEO
FORMAL

LA CALIDAD DEL EMPLEO ASALARIADO FORMAL

- Es real o ilusoria?
- Los trabajadores formales cuentan realmente con protección laboral?
- Es posible hablar de la precariedad laboral del empleo formal?
- A qué monto asciende los asalariados formales con protección laboral?

CONDICIONES LABORALES DE LOS ASALARIADOS FORMALES

- Criterios para evaluar la calidad de los empleos asalariados formales
 - Estabilidad en el empleo (contratos de planta, de base o tiempo indefinidos)
 - Percepciones por arriba del nivel mínimo de bienestar (más de 3 salarios mínimos mensuales)
 - Jornadas laborales de 35 a 48 horas semanales

PROTECCIÓN LABORAL DE LOS ASALARIADOS FORMALES

➤ DE BASE	76.5%
➤ MENOS DE 30 AÑOS	67.3%
➤ 30-59 AÑOS	80.2%
➤ 60 Y MAS AÑOS	80.9%
➤ MÁS DE TRES MINIMOS	35.3%
➤ MENOS DE 30 AÑOS	25.0%
➤ 30-59 AÑOS	39.7%
➤ 60 Y MAS AÑOS	40.0%
➤ DE 35 A 48 HORAS	61.6 %
➤ MENOS DE 30 AÑOS	64.7%
➤ 30-59 AÑOS	60.3%
➤ 60 Y MAS AÑOS	59.5%

ASALARIADOS FORMALES CON PROTECCIÓN LABORAL

➤ TOTAL	17.8%	(2,774,931)
➤ MENOS DE 30 AÑOS	11.8%	(558,111)
➤ 30 -59 AÑOS	20.4%	(2,098,862)
➤ 60 AÑOS Y MÁS	21.7%	(117,964)
➤ TIENEN ACCESO A EMPLEOS CON :		
JORNADAS DE 35 A 48 HORAS,		
REMUNERACIONES DE MÁS DE 3 SM		
CONTRATOS DE PLANTA.		

"LOS PRIVILEGIADOS" (%)

	TOTAL	<30	30-59	60 Y MAS
➤ IND. EXTRAC. Y ELECT.	35.2	25.6	38.4	29.5
➤ SERVICIOS SOCIALES	27.7	18.5	29.6	33.0
➤ GOBIERNO	30.6	22.3	32.3	30.1
➤ FUNC. Y DIRECTIVOS	41.6	41.7	41.6	42.4
➤ PROF. Y TÉCNICOS	38.1	29.0	42.6	39.6
➤ TRAB. EDUCACION	23.1	12.2	24.8	34.8
➤ GRANDES EMPRESAS	21.5	13.8	24.6	26.1
➤ SINDICALIZADOS	28.9	17.8	30.2	30.7
➤ 16 O MÁS AÑOS DE ESC.	34.4	27.5	36.7	39.4

LA PRECARIEDAD EXTREMA

- Criterios para evaluar la precariedad de los empleos asalariados informales
 - inestabilidad en el empleo (no tienen contratos de planta, de base o tiempo indefinido)
 - Percepciones insuficientes para lograr un nivel mínimo de bienestar (menos de dos salarios mínimos mensuales)
 - Jornadas laborales menores a 35 horas o mayores a 48 horas semanales

DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS ASALARIADOS INFORMALES

- **SIN CONTRATO O TEMPORAL 94.8%**
 - **MENOS DE 30 95.5%**
 - **30-59 AÑOS 94.1%**
 - **60 Y MAS 95.2%**

- **MENOS DE DOS MINIMOS 68.6%**
 - **MENOS DE 30 AÑOS 72.2%**
 - **30-59 AÑOS 64.9%**
 - **60 Y MAS AÑOS 75.2%**

- **< DE 35 Y > 48 HORAS 58.5%**
 - **MENOS DE 30 AÑOS 58.9%**
 - **30-59 AÑOS) 57.7%**
 - **60 Y MAS AÑOS 61.7%**

ASALARIADOS INFORMALES CON PRECARIEDAD EXTREMA

TOTAL	37.4%	(16,698,631)
MENOS DE 30 AÑOS	40.2%	(6,635,196)
30 -59 AÑOS	34.7%	(8.939,369)
60 AÑOS Y MÁS	42,6%	(1,124,066)

LA PRECARIEDAD EXTREMA

	TOTAL	<30	30-59	60 Y MAS
➤ SERVICIOS DIVERSOS	47.2	45.8	47.0	52.8
➤ AGRICULTURA	41.4	43.5	39.2	45.3
➤ COMERCIO	41.2	46.1	34.5	46.6
➤ REST Y SERV. HOSP. 40.9	43.7	36.7	55.7	
➤ COMERCIANTES	44.0	49.5	37.2	54.3
➤ TRAB.SERV. PERS.	48.0	47.4	47.3	54.3
➤ TRAB. AGRIC.	42.0	44.0	39.9	45.5
➤ ESTAB. UNIPERSONALES	57.1	53.9	57.7	59.9
➤ MICRO EMPRESAS	41.2	45.1	37.5	45.5
➤ NO SINDICALIZADOS	37.7	40.4	35.0	42.8
➤ MENOS DE 16 AÑOS DE ESCOLARIDAD	39.1	41.7	36.6	43.9

ASPECTOS QUE CONTRIBUYEN A LA PRECARIEDAD DEL EMPLEO FORMAL

- Bajo crecimiento económico y reducida creación de empleos de calidad
- Desregulación de los mercados de trabajo (nuevas formas de contratación)
- Adelgazamiento del estado: reducción del empleo público
- Debilitamiento del papel de los sindicatos
- Control salarial
- Flexibilidad laboral de facto
- Cambios en la legislación laboral

CAMBIOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL*

Legitimación de la flexibilización de facto de las relaciones laborales

Se han legalizado formas de contratación tales como:

- contratos a prueba,
- contratos de capacitación inicial,
- contratos de temporada,
- contratos a tiempo parcial
- contratos de prestación de servicios
- subcontratación

*véase. Quiñones Tinoco y Rodríguez Lugo (2015)

DE LA PRECARIEDAD OBJETIVA A LA PRECARIEDAD SUBJETIVA

PRECARIZACION SUBJETIVA*

- Despojo de los trabajadores de sus conocimientos , de sus experiencias para obligarlos a ceñirse a los objetivos elaborados por las empresas.
 - El trabajo se reduce a recibir y aceptar órdenes
 - Se degrada el vínculo del trabajador con su actividad
 - Falta de reconocimiento material y simbólico por las tareas realizadas
 - Pérdida del control sobre el propio tiempo y sobre el desarrollo y uso de las capacidades propias (Standing, 2014)
- Véase Linhart (2016)

LAS EXPERIENCIAS DE PRECARIEDAD

- Relaciones laborales excesivamente jerarquizadas, donde el poder del superior - patrón- es ejercido en forma arbitraria, mediante :
 - mecanismos excesivos de control,
 - coacción,
 - malos tratos
 - humillación
 - acoso.

ALGUNOS TESTIMONIOS

“... cada vez que me acuerdo, me siento a llorar, soportar malos tratos, ver malas caras” (Diego, Oaxaca, 28 años).

- *“... nos trataba como si fuéramos de su propiedad” (Alex, Monterrey, 24 años)*
- *...“realizaban llamadas durante la madrugada”, “me robaron tiempo de mi vida” (Germán, Monterrey, 28 año). ...*
- *“me tenía como perro, simplemente no podrías estar ahí” (Ángela, Monterrey, 18 años)*
- *“ te tratan como si fueras basura” (Héctor, Oaxaca, 24 años).*

COMO AMINORAR EL DETERIORO DE LOS MERCADOS DE TRABAJO ?

- Reglamentar las diferentes formas de contratación e imponer restricciones al despido arbitrario para promover la estabilidad laboral
 - Garantizar el pago de las prestaciones establecidas en la legislación laboral
 - Crear un seguro de desempleo
 - Garantizar el derecho a la capacitación laboral
 - Vigilancia más estricta de la subcontratación
 - Aplicación de sanciones por la violación de los derechos laborales
- Véase Bensusán (2013)

COMO AMINORAR EL DETERIORO DE LOS MERCADOS DE TRABAJO ?

- Reorientación de la política económica para lograr un mayor crecimiento y creación de empleos de calidad
- Reducir la pobreza y las desigualdades sociales
- Fortalecer el papel de los sindicatos
- Incrementar el salario mínimo
- Crear un sistema de protección social universal

GRACIAS