

Problemas conceptuales, relaciones de trabajo y derechos laborales de los trabajadores informales¹

Enrique de la Garza Toledo

En este artículo se discute la necesidad de un concepto ampliado de trabajo, que no se reduzca al asalariado y que tampoco se remita de manera exclusiva al que genera bienes o servicios para la venta; lo anterior corresponde a la necesidad de un concepto de relación laboral que rebase a la obreiro-patronal, a través del de relación social de producción; de esta manera, es posible incluir en ella a los trabajadores por su cuenta, a consumidores y agentes no laborales en el espacio urbano. Por último, se cuestiona que el derecho laboral excluya a los no asalariados y a los de zonas oscuras de asalaramiento, por el contrario, se propone recuperar experiencias de cambios legislativos en otros países que los incluyen a través de conceptos como derechos mixtos o *cuasipatrón*.

Palabras clave: informalidad, servicio, derechos laborales.

¹ Ensayos complementarios pueden consultarse en <http://docencia.izt.unam.mx/egt>



Balloon Vendor©iStockphoto.com/PolyQuad

In this paper is discussed the need of an extended concept of labor, neither limmited to waged labor, nor exclusively to that which produces goods and services for the market; the latter has to do with the need for a wider concept of labor relationship that goes beyond that of employers and workers; in this way it will become possible to include in it independent workers, consumers and non-working agents operating in the urban space. Finally, it is questioned whether labor legislation should not include not waged workers and others in the dark zones of the salaried, instead it is proposed that legislative change experiences in other countries are incorporated through such concepts as mixed rights or *cuasiowner*.

Key words: informality, services, labor rights.

El concepto de informalidad ha sido definido de muchas formas (Tokman, 1987); hay quien afirma que hay 64 maneras distintas, aunque pensamos que podrían agruparse en tres, con sus respectivas variantes (Tokman, 2006). Habría que aclarar que el problema de fondo de la definición de un concepto no son los indicadores apropiados para medirlo sino, en primer lugar, a qué problema responde y, segundo, el contenido teórico del mismo, que implica también la relación con otros. Por lo tanto, un camino equivocado para iniciar la discusión de la pertinencia o no del concepto de informalidad es empezar por una definición operacional. Éste también es un problema importante pero derivado hasta cierto punto del primero, sobre todo cuando las definiciones operacionales se ajustan al universo de variables disponibles a partir de encuestas representativas o censos previamente recabados por instituciones como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

De esta manera, el pragmatismo puede predominar en cuanto a hacer una definición sólo en términos de los datos disponibles, cuando se podría primero definir de forma teórica el concepto y luego preguntarse si la estadística disponible la satisface, bajo el principio de que nuevas variables podrían, de manera eventual, ser incluidas en las encuestas. Asimismo, quienes definen los conceptos son los especialistas orientados por ciertos marcos teóricos, metodológicos e interesados en la solución de determinados problemas; es decir, los conceptos no se autodefinen sino somos nosotros los que lo hacemos y, en ciertas condiciones, logramos que nuestras comunidades e instituciones los acepten.

Bajo esta consideración, no haremos una historia detallada de los cambios que ha tenido el concepto de informalidad, pues otros ya lo han hecho con propiedad (Rendón, 1991), sino que trataremos de partir de que su intencionalidad y contenido, más allá de los indicadores propuestos, pudieran agruparse en tres grandes tipos:

1. El original del grupo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Kenia que,

a su interior, también reconoció varias definiciones: como unidades productivas que no contratan mano de obra, no maximizan ganancias, ponen en juego escaso capital y tecnología, con procesos productivos de limitada división del trabajo y sin límite de precios entre producción y reproducción en el ámbito de la familia; o como sector productivo que genera bienes o servicios en pequeña escala, con procesos intensivos en mano de obra (calificada fuera del sistema educativo formal), que participa en mercados de trabajo no regulados y que produce con escasos recursos de propiedad familiar.

Entrar al detalle tendría que suponer dilucidar primero por qué fue definido de esta forma y no como falta de protecciones laborales simplemente, por ejemplo, y cuál concepto convendría en la actualidad (Cortés, 2000). En cuanto al problema detrás del concepto inicial de informalidad hay que situarlo en la coyuntura de la historia de las teorías y la económica-política concreta de la década de los 70. En cuanto a lo primero, lo que estaba detrás era la idea de lograr el desarrollo de segmentos tradicionales hacia los modernos y, en lo que corresponde a lo segundo, se partía de la constatación de la permanencia de estas unidades productivas en forma abundante en el mundo subdesarrollado a pesar de la extensión de las relaciones mercantiles. Es decir, el problema en el fondo era cómo salir del subdesarrollo, de tal forma que el elemento de análisis tendría que ser la unidad o establecimiento productivo que conformaba un sector con ciertas características, las cuales estaban centradas en la forma y medios de producción, mano de obra, relación laboral y su conexión con los mercados; es decir, la intencionalidad y el contenido se acerca mucho a lo que ahora llamaríamos *Modelo Productivo*.

No significa que fuera un listado exhaustivo de indicadores al que sólo faltara un nombre actualizado frente al abandono de los conceptos de tradicional y moderno, sino que podría asimilarse él mismo. El concepto de

modelo de producción data de la década de los 90 y no fue construido para dar cuenta de la informalidad sino de los diversos modos de producción en el marco de la reestructuración productiva arrancada desde la década de los 80 (De la Garza, 2007). Entre sus componentes cabe destacar el nivel de la tecnología utilizada, la forma de organización del trabajo, las relaciones de trabajo, el perfil de la mano de obra y los nexos con el entorno inmediato de la empresa (como encadenamientos hacia delante y hacia atrás). La ventaja que tiene este concepto con respecto al tradicional o *moderno* es que es más analítico y lo que se llamaba moderno podría alcanzarse por diversas vías, de tal forma que el camino del desarrollo no sería necesariamente el de la industrialización como antes se pensaba (Gortz, 1991). En esta primera acepción, el punto central no está puesto en la no regulación sino en las condiciones precarias de producción que se traducen en baja productividad y calidad, falta de *justo a tiempo*, además de las laborales que obstaculizan (Sen, 2000).

2. El otro es el que pone el acento en las relaciones laborales sin protecciones. Este concepto se acerca a los actuales de no estructurado (INEGI, 2004), atípico (De Grip, 1997), desprotegido (Sennet, 2006), excluido (Pérez Sainz, 2003), vulnerable (Pizarro, 2001), inseguro (Castel, 2004), no decente (Reglias, 2003), no estándar (Marshall, 1987) en sus correlaciones con la precariedad (García, 2006). No entraremos a las distinciones finas entre estos conceptos, pero tampoco estamos afirmando que precario es su sinónimo, pues en este caso se trata de una relación estadística positiva entre los dos conceptos.

Un grupo de definiciones como la mencionada es pertinente en cuanto a la existencia de un sector importante de trabajadores no protegidos, sea porque se violan las normas laborales o porque se encuentran en zonas oscuras de definición de sus relaciones de trabajo (De la Garza, 2005). El caso que abordaremos con mayor profundidad es el

de los trabajadores por cuenta propia que, a primera vista, aparecen situados en relaciones no laborales al no contar con un patrón en el sentido tradicional, de tal forma que la demanda de cumplimiento de mínimos en condiciones de trabajo o seguridad social no serían pertinentes (De Buen, 1993).

3. Lo informal como unidad productiva para autoemplearse y generar ingreso de manera reproductiva, sin separación clara entre el funcionamiento y finanzas del hogar y del trabajo, lleva a la definición operacional actual de informales como no registrados, que funcionan sin usar una contabilidad racional que separe producción de reproducción (Portes, 1995). La primera parte de la definición pareciera apuntar hacia la número uno, pero la sección productiva es simplificada al extremo, de tal forma que no permite —tal vez porque no interesa— profundizar en estos modelos de producción, sino poner el acento en su no regulación como unidad más que en sus consecuencias laborales y, en particular, al utilizar como indicador privilegiado la existencia de una contabilidad separada entre producción y reproducción, pareciera dirigirse hacia el problema de la evasión fiscal y la falta de registro como unidad productiva, que serían los problemas centrales en esta tercera definición.

En la actualidad, la OIT ha llegado a una definición dual: por un lado informalidad de la unidad productiva y, por el otro, de la ocupación, de tal modo que no coinciden y, en particular, los trabajadores de las unidades productivas informales son menores que los que trabajan en condiciones laborales informales.

Las tres definiciones son pertinentes, dependiendo del problema eje que se trate de resolver: el desarrollo sostenido, el trabajo decente o la evasión fiscal y el no registro. En otras palabras, la más adecuada pasa por definir mejor el problema que se trata de ayudar a resolver con las mediciones de informalidad. Los marcos teóricos también influyen: si en la década de los 70 era legítimo el concepto de

desarrollo, suponía las políticas públicas para impulsarlo, en especial las económicas e industriales; si estas concepciones cambiaron y se dejó al mercado el problema de crecer y mejorar las condiciones de vida, era lógico que el concepto cambiara (Boltansky y Capello, 2002). Pero como el mercado resultó en nuestros países insuficiente para ello y hay una permanencia de este tipo de actividades, quedaba el paliativo de dirigirlo hacia la violación de normas laborales y de extender la protección laboral y social a sectores no asalariados de manera clara. Pero si preocupaba el sector informal como competencia desleal del formal (cadena que iba del no registro al no pago de impuestos ni de gastos indirectos de mano de obra), el énfasis no era propiamente su erradicación en cuanto a modelo productivo sino haciendo referencia a su no regulación. Tampoco hay que pensar que las políticas públicas son siempre tan homogéneas en teoría, las fallas del mercado y *externalidades* han llevado a reconocer cierto papel estatal en la promoción de los microestablecimientos, aunque se trata, en general, de paliativos frente a visiones más fundamentalistas que dejarían la suerte de éstas a la acción depuradora del mercado (Bouffartigue, 1997).

I. Problemas previos a la definición del concepto de informalidad del trabajo

El concepto clásico de trabajo debe ser reconsiderado (sin ello podría ser superficial llegar a un concepto diferente del informal), pues se refiere a éste como mercancía (la fuerza de trabajo como capacidad para producir o circular mercancías) o bien al autónomo que genera bienes o servicios para el mercado. El primero es, propiamente, la labor asalariada, que proporciona trabajo a cambio de un pago a un patrón. Ambos implican una demanda, sea de fuerza de trabajo o bien del producto del trabajo independiente. Por lo tanto, en esta definición clásica, si no hay mercado no hay labores y no hay ocupación.

Esta definición, como todas, no es algo natural, sino obedece a cierta intencionalidad y concepciones teóricas y visiones sobre la marcha de la sociedad. Da cuenta de trabajos que contribuyen al valor agregado y, por lo tanto, tienen consecuencias en el producto interno bruto visto como riqueza social; tiene como visión una sociedad del mercado o regida por él en la que cada quien recibiría según su contribución a la riqueza. Pero esta definición deja fuera dos circunstancias, la primera es histórica, pues antes del capitalismo o de sociedades con mercados desarrollados, la riqueza principal la generaban los esclavos y luego los siervos; tanto unos como otros no estaban sujetos a un mercado de trabajo: el esclavo no vendía su fuerza sino era vendido en su integridad, como si fuera un animal, es decir era un medio de producción. No había, en sí, un mercado de trabajo, ni lo producido era siempre vendido, pues muchas veces era dedicado a la subsistencia. Otro tanto sucedía con el siervo de los señores feudales en la Edad Media: se nacía bajo esa condición por coerción extraeconómica, se trabajaban las tierras del señor en parte para éste y para subsistir. Tampoco había un mercado de trabajo y el producto del mismo se dedicaba a la subsistencia. Habría que hacer muchos malabarrismos conceptuales para incluirlos dentro del trabajo clásico capitalista que es el que predomina en la actualidad y, en esta medida, la realidad a la que alude el concepto clásico ha cambiado a través de la Historia y, seguro, nadie negaría que las labores del esclavo y del siervo deberían ser consideradas como trabajo, así como el que se desarrollaba en las comunidades primitivas para la subsistencia sin casi intercambios mercantiles.

El otro tipo de trabajo no incluido en el concepto clásico es el que genera bienes y servicios pero no para el mercado, es el de autoconsumo, el doméstico no asalariado, el comunitario, etcétera. A pesar de que no se les incluya en las cuentas nacionales, el lenguaje común también los designa como trabajo y hay razón para eso, en el momento que el concepto de trabajo se amplía de uno que tiene que ver con el mercado a otro que lo incluye pero a la vez lo rebasa, ya que en su definición básica está el generar valores de uso

que satisfacen necesidades de los hombres, estén dirigidos al intercambio o no.

Aunque la definición clásica de trabajo vinculado al mercado incluye al independiente (que básicamente no contrata trabajadores asalariados y es realizado por el propietario con miembros de su familia) cuando el producto se dirige a la venta, no hay duda que este concepto privilegia, sobre todo, al trabajo asalariado, tal vez bajo la concepción dualista de que, al final, seríamos una sociedad de dos clases sociales, por la superioridad de la producción capitalista sobre la más pequeña para el mercado. En esta medida, el concepto de trabajo detrás del derecho laboral clásico es el asalariado. Esta reducción de la relación social de producción al concepto de relación laboral como unión entre capital-trabajo, tiene razones históricas importantes. Con el desarrollo de la producción mercantil aparece, propiamente, la fábrica que no sólo produce para el mercado sino que se diferencia del taller artesanal además de por la introducción de las máquinas (resultado inicial de la revolución industrial), que implica mayor concentración de obreros en un espacio definido y la formación del concepto de jornada laboral.

Esta nueva clase trabajadora a través de sus luchas, organizaciones y partidos logró su reconocimiento como clase diferenciada y las normas de cómo trabajar, concepción que está detrás del derecho laboral que, en forma desarrollada, corresponde apenas al siglo XX. Derechos, deberes en torno a la relación laboral entre el capital y el trabajo, reconocimiento de esta *situación social* primero por el Estado y luego por los empresarios, llevaron a los conceptos de regulación, de derechos mínimos individuales y colectivos, de contratación colectiva, asociación, huelga y seguridad social. Es decir, fueron las presiones de los trabajadores asalariados (sobre todo los organizados en las fábricas) las que lograron la conformación de los sistemas formalizados de derechos y obligaciones, así como los modos para dirimir las disputas, mediados por los estados. Éste ha sido el cuerpo clásico del derecho laboral y de la seguridad social como resultado

histórico que pone énfasis en el trabajo como actividad asalariada.

Pero un concepto más básico de relación social de producción, anterior al de la laboral, puede ser muy útil para la extensión del concepto a trabajadores no asalariados e, incluso, a labores que no se dirigen al mercado. El concepto básico de relación social de producción considera una definición muy amplia y relativamente abstracta, primero, de trabajo: transformación de un objeto utilizando medios de producción y fuerza de trabajo para generar un producto útil para satisfacer necesidades humanas. En el proceso de elaboración, los hombres que participan se ponen en relación con medios de producción y objetos de trabajo pero también entre sí; estos lazos serían las relaciones sociales de producción. Una forma particular de ellas sería de dependencia con un patrón pero, en otras, puede ser entre miembros de la familia, entre un pequeño propietario (que a la vez trabaja en forma directa con algunos asalariados) y, como veremos, en muchos servicios que no se pueden proporcionar sin la presencia directa del consumidor en el proceso de trabajo, como ejemplo, el servicio de salud o de transporte de personal que no pueden operar sin estar presente el consumidor al mismo tiempo que se genera dicho servicio (Camaño, 2005).

Una relación social en el trabajo entre quienes intervienen en el mismo, sean productores directos o no, implica interacción entre dos o más actores, las cuales conllevan significados, posibilidad de acuerdos o desacuerdos, cooperación o conflicto. Es decir, toda producción tiene un aspecto simbólico desde el momento en que intervienen personas. En unos casos la capacidad de simbolización y, por lo tanto, de dar significado al trabajo, a la relación en el mismo o al producto, quedará muy subordinada a las reglas de cómo trabajar; en otros, la capacidad de decisión del trabajador será mayor, pero en todos interviene la capacidad humana de construir significados. Por otro lado, las concepciones clásicas del trabajo han estado muy centradas en la labor material y, de manera específica, con producto físicamente *objetivable*, separable del productor, en procesos productivos fabriles

—con segmentación clara en tiempo y espacio de producción de los que no lo son—, maquinizados, con concentraciones apreciables de número de trabajadores, con una estricta división del trabajo, administración científica, contable y financiera, sindicato y contrato colectivo.

La producción material con artículos físicamente separados de quienes los generan, que pueden ser almacenados y revendidos fue, hasta la década de los 60, el eje de la producción moderna, capitalista, pero la situación empezó a cambiar desde esos años a favor de los servicios. Para éstos, por tradición, se ha utilizado el concepto de producto intangible, que resulta muy poco analítico y poco preciso ante la irrupción masiva de lo que no es industrial. Hay servicios donde una parte del producto es tangible (como el platillo en un restaurante), en cambio, hay intangibles que se parecen más a la producción material porque el producto existe al final, independiente de su creador (como un programa de *software*). De tal forma que de la clasificación entre productos tangibles y no tangibles tal vez hubiera que pasar al de *objetivados* (existen por separado de sus productores) y *no objetivados* (subjetivados y que existen sólo en la subjetividad de los consumidores).

La objetivación es un concepto filosófico que puede venir al caso, es decir, productos del trabajo que adquieren una existencia separada de sus creadores, los cuales pueden estar objetivados de forma física (como un automóvil) pero pueden ser meramente simbólicos (como el programa de *software*) que no es sino un algoritmo —combinación de símbolos— que sirve para resolver un problema, pero, a diferencia de la simbolización que todos hacemos en nuestros mundos internos para relacionarnos, éstos están objetivados.

Es diferente de los servicios que necesitan, de manera forzosa, del cliente-consumidor en el momento de la producción del servicio (salud, educación convencional, transporte de personas, restaurante convencional, espectáculo en

vivo, etc.), en los cuales se opera una suerte de producción inmaterial, en cuanto a que el producto no existe objetivado sino que se incorpora directo durante su producción a la subjetividad o al cuerpo del cliente; no se puede revender ni almacenar. La presencia del cliente durante la producción introduce la complicación de un tercer actor, cuando hay una relación laboral clásica, que no es patrón ni obrero pero que es indispensable para su realización. La complicación de un tercero en el proceso puede extenderse a los trabajos que se realizan en espacios abiertos a todos (como la venta callejera, el servicio de taxi o *micro*), que ponen en relación durante la jornada de trabajo no sólo al trabajador con el cliente sino con actores no laborales (automovilistas, agentes de tránsito, inspectores, policías, transeúntes, etc.) que, sin tener un objetivo laboral o de compra y venta, intervienen o interfieren, ayudan u obstaculizan en la actividad laboral *in situ*.²

Una complicación semejante se genera cuando producción y reproducción se traslapan en tiempo y espacio, como en el trabajo a domicilio, porque el empalme es también de relaciones entre actores que trabajan y otros que reproducen su vida desde el momento en que comparten espacio y tiempo.

Asimismo, lo intangible queda corto frente a la carga del contenido simbólico en el propio producto, desde aquéllos reducidos a lo simbólico (objetivados, como el programa de *software*) o subjetivados (sólo existen en el momento de su producción frente a los consumidores, como el espectáculo en vivo), que pueden tener énfasis diversos en lo cognitivo (*software*), emotivo (cuidado de ancianos), estético (moda) o moral y que suponen calificaciones, a veces, muy diferenciadas de quienes realizan

² Hay reflexiones actuales sobre este tipo de trabajos (como en McDonald's o en Wal Mart), que hablan de cómo la organización tradicional del trabajo por parte de las gerencias se extiende al propio cliente. Si el cliente no *trabaja* escogiendo los productos en el supermercado u ordenando de acuerdo con un menú simplificado y preestablecido para no perder tiempo, recibiendo el alimento y descargando los desperdicios en recipientes, el servicio no se genera de manera cabal. Hay quien utiliza, incluso, el concepto de *taylorización* del cliente (De la Garza, 2010).

este tipo de trabajos, vinculadas con capacidad de interacción con otros, en especial con los clientes.³ Otra complicación adicional sería la diferencia entre quien trabaja cara a cara (sea en forma clásica frente a clientes y otros actores) y la relación virtual como en *call centers*, teletrabajo, etcétera.

Todas estas consideraciones deberían llevar hacia un concepto ampliado de trabajo, no reducido al asalariado fabril con relaciones formales. Sin ir tan lejos como considerar trabajo al que no tiene vínculo con el mercado ya resulta de suficiente interés el que es independiente para el mercado, pero también la profundización del carácter de las relaciones de trabajo en los servicios mercantiles que pueden implicar producción inmaterial (obra de teatro), participación de agentes laborales no clásicos en el proceso de producción (taxis, *micros*, venta ambulante), la desterritorialización del espacio de trabajo (venta de productos a domicilio), los traslapes entre producción y reproducción (trabajo en casa), la relación puramente virtual de trabajo con los clientes y, a veces, con la jerarquía de la empresa (teletrabajo, *call centers*) (Holdman, Batt y Hotkgrove, 2007).

En términos de regulaciones, esta profundización puede transformar conceptos básicos como el de cuándo hay una relación laboral, entre quiénes se establece, qué son jornada y lugar de trabajo o quiénes son sujetos de derecho laboral.

Un concepto en especial importante cuando queremos tratar el de derechos laborales es el de relación laboral que, como se mencionó, quedó reducido en la Historia a lo vinculado entre el capital y el trabajo, dejando fuera todo tipo diferente de trabajo pero, más aún, muy centrado en la relación laboral clásica de fábrica —espacio cerrado y jornada laboral precisa— que permite delimitar de forma clara

el tiempo y el área en que se realiza esta relación, sin intromisión de clientes ni otro tipo de actores, ni mucho menos el traslape con la familia y en la que el problema del control sobre el espacio de trabajo no es, en particular importante, porque queda definido por la subordinación (Castells, 1999).

En cambio, cuando se pasa, como proceso de abstracción, del concepto de relación laboral al de la social de producción resulta que los otros trabajos no clásicos también implican relaciones sociales durante el proceso de producción, no sólo entre patrones y asalariados sino con otros agentes, incluyendo a los clientes, de tal forma que aparece el problema también de las interfaces o zonas oscuras entre aspectos implicados en las relaciones laborales clásicas con otras de carácter urbano, sanitario, de tránsito, etc. (Yepes del Castillo, 1994), que pueden llevar a tres concepciones sobre el derecho, primero, la más tradicional, que es conservar la esfera de cada derecho (laboral, comercial, civil, etc.) por separado. La segunda es la idea de lo mixto, es decir, reconocer que puede incumbir a varias ramas del derecho un acto laboral, aunque no queda claro en la actual distribución por códigos y tribunales cómo se combinarían sin caer en la primera posición; y la tercera, la más innovadora, que implica considerar dentro de un derecho aspectos que aparecían como de otra esfera de las regulaciones (Castillo y Orsatti, 2005). Este último planteamiento coincidiría con un concepto ampliado de relación laboral que puede trascender la bilateral y convertirse en multilateral. Por lo pronto, un primer incremento del concepto de trabajo y de relación social de producción podría ser hacia el trabajo por su cuenta, que coincide con la definición de la OIT de trabajo decente, que no es sólo para el trabajo asalariado (Barreto, 1999).

II. Segunda vuelta a la informalidad

Si el interés fuera la relación entre informalidad y derechos laborales se podría abordar de la siguiente manera: primero, analizando los tipos de trabajo que, en la actualidad, se incluyen en el concepto de

³ La sociología del trabajo ha adoptado, de forma legítima, los conceptos de trabajo emocional que incluyen, como parte importante de lo que se vende, el despertar emociones agradables en la clientela (cuidado de bebés, por ejemplo), hay quien usa el concepto de fábrica de sonrisas y en fechas más recientes el de trabajo estético para aquellas actividades no necesariamente artísticas donde lo principal que se genera y se vende es belleza.

informalidad y, dependiendo de sus características, en qué aspectos podría estar sujeto a derechos y obligaciones. El sector informal, en cualquiera de sus definiciones, implica relaciones sociales de producción en el sentido ampliado que hemos manejado. En esta población trabajadora informal habría que distinguir entre:

- Los estrictamente asalariados, los trabajadores no remunerados (por lo común, parte de la familia) y los de percepciones no salariales. Éstos pueden ser de planta, por tiempo y obra determinados, discontinuos, ocasionales, subcontratados o por comisión. Es decir, un primer reto es reformar la legislación para que las zonas oscuras se aclaren, por ejemplo, que los trabajadores por comisión sean considerados como asalariados y hacer cumplir las normas laborales. Lo anterior estaría en contra de tener dos niveles de derechos, unos para empresas medianas y grandes y otros para pequeñas y micro. Es cierto que las capacidades financieras y para cumplir obligaciones laborales entre éstas son diferentes, sin embargo, los derechos laborales mínimos que garantiza *la Ley Federal del Trabajo* son suficientemente bajos como para pensar que podrían disminuirse más y conformar, por ley, dos tipos de pisos laborales. La exigencia de eficiencia en las empresas para permanecer en el mercado debería de extenderse a otra de poder cumplir con normas laborales so pena de desaparecer.
- Los autoempleados y pequeños propietarios que trabajan (80% de los taxistas en el Distrito Federal o la mayoría de los vendedores ambulantes, lo son). En estos casos, la ley laboral tendría que modificarse para incluirlos, en parte reconociendo como formas laborales de subordinación las que aparecen como mercantiles entre trabajadores de empresas grandes y pequeñas cuando hay subcontratación, convenios mercantiles que a la vez deberían ser considerados como laborales en

tareas de maquila, donde el concepto clave puede ser el de quién tiene el control de las materias primas, la maquinaria, la tecnología, la organización, las características de la mano de obra y, por supuesto, del producto para definir qué trabajador es dependiente de quién.

Lo anterior requiere de la ampliación del concepto de trabajo subordinado que puede ser entre trabajadores de empresas con relaciones mercantiles, pero también incluir la situación de las agencias de contratación de personal y las cooperativas de trabajo, formas hechas para eludir responsabilidades laborales (De la Garza, 2005). En otros casos, cabe discutir el nuevo concepto de *cuasipatrón* para referirse a las relaciones entre unidades económicas con el Estado, como serían los trabajadores ambulantes, taxistas o *microbuseiros*, que implicaría la noción de derechos frente al Estado, incluyendo la seguridad social, con la ampliación del concepto de sindicato al de no asalariados.

Decíamos que una complicación de los casos anteriores se presenta cuando intervienen otros actores fuera de los tradicionales o sólo frente al pequeño propietario en el trabajo. Esta situación se puede dividir en dos: en espacios cerrados a la ciudadanía (con excepción de los clientes que compran el servicio o el bien) y cuando el trabajo se realiza en espacios abiertos a las personas en general. La diferencia es entre una relación en el trabajo que puede ser triádica (propietario-asalariado-cliente) o bien propietario-cliente, con otra donde intervienen los interesados en la producción o el producto asimilable a lo anterior, más la intervención circunstancial de la ciudadanía que se mueve en el territorio público y agentes que intervienen sin que tengan que ver de manera legal con lo laboral. Se trataría de los traslapes entre normas por esferas del derecho que, sin embargo, forman parte de la misma relación de producción y que no deberían de separarse. En esta medida, las normas laborales para estos trabajos deberían incluir, en primer

término, los derechos y obligaciones del cliente e instancias de regulación y negociación mixtas. Pero, no podrían dejarse de lado los derechos y obligaciones de transeúntes, vecinos, salud pública, orden, etcétera.

Un tema en especial importante a incluir en el derecho laboral de quienes trabajan en espacios públicos es el derecho y su limitación en el uso de dicho espacio, pues resulta un medio de producción fundamental en este tipo de trabajos.

Con respecto a los derechos colectivos, en el caso de asalariados y otros asimilables a éstos del sector informal, simplemente habría que vigilar su cumplimiento, flexibilizando los requisitos para pertenecer a cada tipo de sindicato que considera la Ley actual. Entre los trabajadores independientes se tendría que ampliar, como dijimos, el concepto de sindicato (uniones de trabajadores por su cuenta) y especificar las instancias de negociación de los mismos dependiendo de sus características —por ejemplo, las mesas de negociación entre vendedores ambulantes y gobierno—, así como la posibilidad de formación de federaciones y confederaciones con sindicatos clásicos.⁴

Habría que aclarar que en el plano internacional hay un buen camino recorrido en este proceso de ampliación del derecho laboral hacia los no asalariados y a las zonas oscuras de las relaciones laborales. En América Latina, de manera específica en Chile, Perú, Brasil, Panamá, Colombia, Venezuela, Ecuador y Uruguay, se ha ampliado el concepto de sindicato hacia estos sectores y el de *cuasipatrón* está en la legislación paraguaya. Cambios en este sentido pueden encontrarse en Alemania, España y otros países europeos.

Una lista (aunque incompleta) que proviene de estas experiencias en otros países en cuanto

a derechos de los no asalariados y de sus asalariados (cuando sea el caso) en el sector informal sería:

- A la capacitación.
- Reducción de costos de registro y simplificación de trámites para estas unidades.
- Reducción de impuestos.
- Simplificación en derechos de propiedad.
- Reducción en los costos de los contratos.
- Sindicalización de no asalariados y de trabajadores de zonas oscuras.
- Fomento de cooperativas.
- Extensión de la seguridad social en cuanto a seguro médico, por accidentes de trabajo, por desempleo, vivienda o maternidad.
- Créditos.
- Regulación de las empresas familiares en cuanto a jornadas, días de descanso, trabajo nocturno e infantil.

En México un avance lo constituyó el *Reglamento para el Trabajo no Asalariado del DF*, primero porque la problemática de estos trabajadores la remite a una instancia laboral (la Dirección General de Trabajo y Previsión Social) y no de otra índole; segundo, porque define al trabajador no asalariado como aquella persona física que presta a otra un servicio personal de forma ocasional (aunque se queda corta, porque también se pueden producir bienes y no siempre son relaciones eventuales, por lo que debería valer también para una más permanente) y no toma en cuenta que 30% de los trabajadores en el sector pueden ser asalariados de los primeros. Además, el Reglamento está demasiado centrado en la venta ambulante y servicios en espacios públicos, dejando fuera a los que se prestan en espacios exclusivos para el cliente. Y, aunque reconoce el derecho de asociación de estos trabajadores en la forma de uniones, las reglamenta al detalle siguiendo en su registro, estatutos, elecciones y asambleas las normas que establece la *Ley Federal del Trabajo* para los sindicatos. Sin embargo, se queda atrás al no incluir las críticas al corporativismo que se presenta con intensidad en estos sectores, al au-

⁴ En México es frecuente que quienes trabajan en los espacios públicos formen organizaciones: cuando se formalizan toman, sobre todo, la modalidad de asociaciones civiles, pero esta figura jurídica tiene muchas limitaciones y en la práctica funcionan como sindicatos de no asalariados que impactan a los asalariados de cada sector.

toritarismo de los líderes y su falta de democracia, y, en particular, la falta de obligatoriedad en el voto directo y secreto para elegir dirigente y la transparencia en negociaciones y finanzas. Por último, contempla proporcionar servicio médico a los trabajadores registrados en una clínica dependiente del gobierno del DF.

Sin duda se trata de un avance que debería contemplar a los que no trabajan en espacios públicos, aunque no diferencia entre trabajo familiar y los que laboran como asalariados en forma continua; tampoco incluye los derechos del cliente; además favorece, de forma implícita, al corporativismo en las organizaciones de estos trabajadores.

Conclusiones

- La persistencia del concepto de informalidad no debería sesgarse hacia aspectos recaudatorios sino incluir datos de ella como modelo de producción y, también, como relación laboral que se aparta del trabajo decente, encaminada esta última hacia reformas laborales que consideren derechos de los informales en sus diversas modalidades (Portes, 1995).
- Hay que reconocer (en cuanto a derechos) la heterogeneidad entre los que trabajan en el sector, primero a través de un concepto ampliado de trabajo y, en especial, de relación social de producción, que incorpore al cliente cuando sea pertinente y a otros actores no laborales: trabajadores asalariados/autónomos; en espacio cerrado a los clientes/en espacio cerrado a la ciudadanía pero no a los clientes/en espacios abiertos a la ciudadanía/en el hogar; con punto fijo de trabajo/desterritorializado; material/inmaterial; reconocer los trabajos de zonas oscuras y analizar la conveniencia de *salarizarlos* de forma jurídica.
- Reconocer las zonas de derechos cruzados, laborales y no laborales, así como sus intersecciones.
- Que los trabajadores no asalariados pueden ser sujetos de derechos y obligaciones, no necesariamente iguales o en los mismos rubros que los asalariados, pero los puede haber individuales y colectivos, además de obtener seguridad social.
- Incorporación del concepto de sindicatos de trabajadores no asalariados y flexibilizar los tipos tradicionales de estas organizaciones en la Ley para facilitar la incorporación de trabajadores de las zonas oscuras del asalaramiento.
- Que el proceso de reconocimiento de derechos es también uno de formalización que empieza por el registro individual del trabajador informal ante las instancias pertinentes, de sus sindicatos con incentivos materiales, con capacidad gubernamental de negociación, definiendo de forma legal las instancias encargadas de ello. Todo esto no para mantener la precariedad en la que se encuentra la mayoría de los informales, sino para ayudarles a transitar hacia modelos más productivos que implicarían políticas económicas más inclusivas de las unidades pequeñas y micro, en especial del sector informal.
- En cuanto a indicadores necesarios para quienes podrían tomar decisiones en este sector (gobierno, uniones de trabajadores, ciudadanía, partidos, empresarios, etc.) se podrían combinar los tres criterios mencionados en las definiciones del concepto: como modelo de producción, como relación laboral y su distancia con el trabajo decente y la recaudatoria, en particular:
 - Número de asalariados, familiares y con percepciones no salariales, a comisión y sus condiciones de trabajo.
 - Trabajadores propietarios y por su cuenta, diferenciados de gerentes o empresarios y sus condiciones laborales.
 - Los que trabajan en relación directa con el cliente o a través de medios electrónicos.
 - Los que trabajan en locales cerrados o en abiertos sólo a la clientela, así como en espacios públicos, en una habitación o sin territorio específico.

- Los del trabajo material e inmaterial.
- La pertenencia a organizaciones aunque no sean sindicatos.
- Las formas de regulación del trabajo, aunque no haya contratos colectivos.⁵
- Capacitación.
- Seguridad social.

⁵ La definición llana del sector informal como no estructurado presenta problemas, primero porque una parte de estos trabajadores están registrados por instancias gubernamentales, así como sus asociaciones; segundo, porque muchos cuentan con reglas de cómo trabajar provenientes de negociaciones *ad hoc* con autoridades de gobierno e, incluso, hay uniones de trabajadores que tienen reglas formalizadas; por último, porque la parte codificada se complementa con muchas reglas no escritas para el ingreso, funcionamiento y salida del trabajo.

Referencias

- Barreto, H. "Conceptos y dimensiones del trabajo decente", en: *Boletín CINTRAFOR*. Núm. 151. Lima, OIT, 1999.
- Boltansky, L. y E. Chapello. *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid, Akal, 2002.
- Bouffartigue, P. "¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?", en: *Sociología del Trabajo*. Núm. 29. Madrid, Siglo XXI, 1997.
- Camaño, P. "Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del trabajo atípico", en: *Revista de Derecho*. Julio, v. 18, núm. 1, 2005.
- Castel, R. *La inseguridad social*. B.A., Manantial, 2004.
- Castells, M. *La era de la información*. México, Siglo XXI, 1999.
- Castillo, Gerardo y A. Orssati. *Estrategias de sindicalización de otros trabajadores*. Perú, OIT, 2005.
- Cortés, F. "La metamorfosis de los marginales: la polémica sobre el sector informal", en: Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. México, FCE, 2000.
- De Buen, Néstor. *Organización y funcionamiento de los sindicatos en derecho sindical*. Madrid, Laia, 1993.
- De Grip, J. Hoevenberg y E. Willems. "Atypical Employment in the European Union", en: *International Labor Review*. Primavera, v. 136, núm. 1, 1997.
- De La Garza, E. "Antiguas y nuevas formas de subcontratación", en: FESMEX. *¿Relaciones triangulares de trabajo, fin de la estabilidad laboral?* México, FES, 2005.
- "Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado", en: *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo*. Barcelona; Anthropos, 2007.
- Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. México, Plaza y Valdés-UAM, 2010. (En prensa. Una versión preliminar puede consultarse en www.izt.uam.mx/alast).
- García, B. "La situación laboral actual: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes", en: *Trabajo*. Núm. 3, diciembre. México, OIT-UAM, 2006.
- Gortz, A. *Metamorfosis del trabajo*. Barcelona, Fontamara, 1991.
- Holdman, D., A. Batt y U. Hotkgrove. *The Global Call Center Report*. Ithaca, Cornell University, 2007.
- INEGI. *La ocupación en el sector no estructurado en México*. México, INEGI, 2004.
- Marshall, A. *Non-standard Employment Practices in Latin America*. Ginebra, OIT, 1987.
- Pérez Sainz, J.P. "Exclusión laboral en América Latina", en: *Sociología del Trabajo*. Núm. 47, 2003.
- Pizarro, F. *La vulnerabilidad social y sus desafíos*. Chile, CEPAL, 2001.
- Portes, A. En torno de la informalidad. México, Miguel A. Porrúa, 1995.
- Reglias, Ido. "Lavoro Atipici, Nuovi, non Standard", en: *Sociología del Lavoro*. No. 97, 2003.
- Rendón, T. *El sector informal urbano*. México, STyPS, 1991.
- Sen Amatha. "Trabajos y derechos", en: *Revista Internacional del Trabajo*. V. 119, núm. 2, 2000.
- Sennet, R. *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona, Anagrama, 2006.
- Tokman, V. *El sector informal hoy*. Chile, OIT, 1987.
- *Una voz en el camino*. México, FCE, 2006.
- Yepes del Castillo, I. "Estudios comparados de la exclusión social", en: *Revista Internacional del Trabajo*. V. 113, núm. 5-6, 1994.