

## LOS ACTORES DEL MERCADO LABORAL

Por: Ma. De Jesús González  
Delegada FESZ-ZARAGOZA C2

¿Obligar a que los trabajadores independientes coticen es una política efectiva?

La mayoría de los trabajadores de América Latina y el Caribe (ALC) son asalariados, es decir, reciben una remuneración a cambio de poner su esfuerzo y talento a la disposición del empleador. En 2018, los asalariados en México representaban un 64% del total de ocupados, reporta el **INGI**.

Pero cuál es el impacto de los trabajadores no asalariados sobre la economía de cada país.

Para estimar esta relación, se calcula la diferencia entre la tasa de informalidad de los no asalariados y el nivel esperado dado su PIB.

Pero antes de hablar sobre las políticas laborales y enfocarse en la formalidad de los trabajadores no asalariados, es necesario analizar los diferentes modalidades de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1) en la XX Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, esbozó una profunda revisión y extensión de las estadísticas laborales y del trabajo decente, misma que abarcan las distintas modalidades, proporcionando métodos alternativos para hacer visibles las nuevas formas emergentes de empleo.

Dichas clasificaciones en marcan los límites, entre el trabajo dependiente y el trabajo independiente, que no es más que la tendencia hacia formas de trabajo más individualizadas, y el surgimiento de nuevas formas de empleo, incluidas las plataformas en línea, el trabajo a pedido en mercado en el Convenio 175 de la OIT(2), el trabajo colaborativo, el empleo temporal, el trabajo a través de agencia y la informalidad. Pero por ahora me permitiré destacar dos modalidades de trabajo que podrían ser de mucho interés sobre el futuro del trabajo y las modalidades de trabajo que implican una pérdida de derechos de los trabajadores. La primera llamada, contratista dependiente e incluye a los trabajadores con relaciones contractuales comerciales (no laborales) pueden tener relaciones laborales semejantes a las de los empleados, aunque no tienen remuneraciones por unidad de tiempo, como puede ser un pago por día o por quincena. Consideró que los choferes de Uber estarían en esta categoría. También, una persona que solamente recibe propinas y no recibe un salario, como un despachador de gasolina podría estar en esta categoría. Dado que, a pesar de ser similares a empleados, estos contratistas dependientes no reciben prestaciones laborales, es importante saber cuántos y quiénes son.

La otra categoría que quiero destacar, son los empleados proporcionando servicios tercerizados, que no es más que un empleado contratado por una empresa para proveer servicios para otra, contar con más información sobre esta modalidad de empleados, es importante por al menos dos razones. La primera es que estas relaciones laborales se han vuelto más comunes en México y la segunda existen evidencias de que reducen los salarios de los trabajadores.

Entender lo complejo que es el mercado laboral, nos hace imprescindible contar con información estadística que nos permita entender mejor los numerosos tipos de relaciones laborales que existen, especialmente las que se han potenciado a raíz de los avances tecnológicos o de una mayor tolerancia por relaciones laborales en las que el trabajador no tiene poder de negociación.

Sin contar que los sistemas de seguridad social, los que se han enfocado prioritariamente en los trabajadores asalariados, pero al menos 11 países de América latina y el caribe ya han empezado a diseñar políticas para los trabajadores no asalariados, la mayoría de los cuales son trabajadores independientes, a través de aportaciones voluntarias.

Considero que contar con información estadística comparable entre países sobre los contratistas dependientes y los empleados tercerizados, es sumamente útil para el diseño de políticas públicas, que permita integrar a los trabajadores no asalariados. Un ejemplo concreto son los Beneficios Económicos Periódicos (BEPs) en Colombia, que fueron concebidos como un mecanismo de ahorro individual voluntario y flexible.

Es difícil imaginar una regulación laboral adecuada si ni siquiera entendemos cómo se organizan los actores del mercado laboral.

En 2050, cuando haya muchos adultos mayores sin pensión, la presión política por darles pensiones dignas será enorme. Si sabemos que tendremos que hacer algo en el futuro, es mejor empezar a planear desde ahora.

- 1- GINEBRA (OIT Noticias) – La 20.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET)
- 2- C175 - Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175). Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial (Entrada en vigor: 28 febrero 1998). Adopción: Ginebra, 81<sup>a</sup> reunión CIT (24 junio 1994) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos)

