

La institucionalidad de la informalidad en Europa.

María Alexandra Castañeda Ruiz.

Cita:

María Alexandra Castañeda Ruiz (2019). *La institucionalidad de la informalidad en Europa. XXXII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Lima.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-030/1818>



La institucionalidad de la informalidad en Europa

María Alexandra Castañeda Ruiz

Resumen

Nuestra comunicación se centra en la informalidad, haciendo énfasis en la de tipo laboral. Son múltiples los intentos por definir este tipo de economía desde analizar sectores económicos hasta los sistemas económicos diferenciados donde se entremezclan actividades formales e informales, sin embargo, el proceso para identificarla es aún complejo.

La evidencia empírica nos ha permitido darle un giro a la lectura sobre este fenómeno, y percibir que, en los países con economías desarrolladas, como la española, con cada reforma laboral se institucionalizan características de la informalidad precaria en la relación laboral. Aunque este documento hace énfasis en la reforma laboral española del año 2012, una lectura histórica de cada una de las reformas realizadas en democracia refuerzan las diferencias entre los actores del mercado laboral: por un lado, la parte contratante se ve menos limitado normativamente para beneficiarse de la fuerza de trabajo, obteniendo amparo legal para ampliar sus resultados económicos, en muchos casos, ya positivos; mientras que, por el otro, para el colectivo de trabajadores estas transformaciones legales cada vez limitan su capacidad de mantener umbrales de rentabilidad, marcados por el aumento del índice de pobreza en muchos casos bajo límites de supervivencia. De esta manera, poner en evidencia dimensiones (y consecuencias) éticas, políticas, económicas y sociales de esta institucionalidad informal precaria se hacen indispensables en este nuevo panorama económicamente mudable pues cada vez más se flexibilizan las condiciones de entrada, salida y mantenimiento en el mercado laboral.

Palabras clave

Flexibilidad; institucionalidad; informalidad; mercado de trabajo; empleo.

Abstract

The empirical evidence has allowed us to give a twist to reading about this phenomenon, and perceive that in countries with developed economies, such as the Spanish one, with each labor reform, characteristics of precarious informality in the labor relationship are institutionalized. Although this document emphasizes the Spanish labor reform of 2012, a historical reading of each of the reforms carried out in democracy reinforces the differences between the actors of the labor market: on the one hand, the contracting party is less limited normatively to benefit of the labor force, obtaining legal protection to expand its economic results, in many cases, already positive; while, on the other, for the collective of workers



these legal transformations limit their capacity to maintain profitability thresholds, marked by the increase of the poverty index in many cases under survival limits. In this way, highlighting the ethical, political, economic and social dimensions (and consequences) of this precarious informal institutionality are indispensable in this new economically changing landscape, since the conditions of entry, exit and maintenance in the labor market are increasingly relaxed.

Key words

Flexibility; institutionality; informality; labor market; employment.

Introducción

Por institución entendemos las pautas regularizadas de interacción que generan expectativas de continuidad conforme a las reglas establecidas y sostenidas por la sociedad (O'Donnell, 1996 en Navarrete, 2016:285) pero si trascendemos su lectura jurídica además representan “sistemas de reglas establecidas y habituales que estructuran las relaciones sociales” y “establecen límites (tangibles e intangibles) a la interacción humana” (Hodgson, 2006:2; North, 1993 en Navarrete, 2016). Así, las limitaciones informales “provienen (también) de esta información transmitida socialmente y son parte de la herencia que llamamos cultura” (North, 1993: 55 en Navarrete, 2016: 285).

Ambos conceptos se contienen bajo una estructura mayor donde con la formalidad institucional viene implícita la preexistencia de una institucionalidad informal (Navarrete, 2016). El fenómeno a analizar, la informalidad laboral ha sido ampliamente estudiada por la OIT-Organización Internacional del Trabajo- y la comunidad académica. La organización define la informalidad laboral como “aquellas actividades económicas realizadas al margen de las estructuras económicas institucionalizadas” (Daza, 2005). La Unión Europea también ha incluido en su agenda análisis de la informalidad precaria, aunque solo en parte, por medio de lo que considera “trabajo no declarado”, que en España se han vuelto materia de trabajos empíricos como la *Aplicación de la Encuesta en la investigación sobre Trabajo no Declarado, el caso de Navarra* (2010) o *La norma informal de empleo y el deterioro de la condición de ciudadanía* de De Castro, Arnal y Lahera (2014), entre muchos otros. Esta temática no escapa a la preocupación social que genera la creciente precarización del empleo. Estos estudios nos permiten establecer un punto de análisis central: las instituciones informales laborales han sido epistemológicamente abordadas desde la dicotomía formal/informal. Nosotros consideramos que esta dicotomía limita la lectura de la complejidad del fenómeno y deja de lado múltiples aristas subjetivas y objetivas.



La institucionalidad *formal* laboral estructura el proceso de elaboración, defensa y promoción de la coordinación y/o coyuntura de las actividades productivas dentro del mercado laboral. Tienen la obligación de cumplir con la legislación laboral, secundar las políticas socio laborales de los Estados y asegurar la promoción del trabajo decente a nivel nacional y supranacional; mientras que las instituciones laborales *informales* sirven para poner restricciones a unos actores y brinda oportunidades de acción a otros para llevar a cabo reformas que brinden respuestas o soluciones al panorama socioeconómico, y como veremos más adelante en la mención a la reforma laboral del año 2012, no siempre de manera equitativa. Desde este punto de partida, la parte contratada y contratante tiene un punto de partida desigual.

Las instituciones *informales* son acuerdos que crean problemas de coordinación o coyuntura (North, 1993) pues generan nuevas reglas que se reorganizan “fuera de la estructura”, esto tiene como consecuencia que las decisiones o acciones llevadas a cabo por las instituciones formales se cuestionen y lo considerado informal se invierta y pase a formar parte de un nuevo imaginario laboral. Lo que era mal visto, inadecuado, informal precario se valida en forma de normativa “moderna”, reformas “necesarias”, políticas de “activación”, “flexibilidad” laboral. A pesar de esta transformación semántica y de impacto en la vida de los trabajadores, se siguen realizando lecturas desde la dicotomía formal/informal. Ambas instituciones mutan y se auto refuerzan, disminuyendo los costos de la implementación de estas transformaciones (como la flexibilidad) así como la respuesta de los actores.

Los trabajadores adoptan estos cambios en forma de nueva realidad, algunos adoptan *estrategias de defensa* del empleo que banalizan la precariedad (Dejours, 2009) y otros, como la organización sindical, genera estrategias de resistencia. Se producen así nuevas convicciones y hábitos laborales que junto a la nueva institucionalidad en forma de normativa condicionan (y limitan) la exigencia de derechos laborales, autoimponiendo nuevos códigos de conducta y demarca las preferencias-percepciones subjetivas frente a la entrada, permanencia y salida del mercado de trabajo (Navarrete, 2016) introduciendo el discurso de “las cosas ahora son así”, “esto es mejor que el paro”.

Esquemáticamente consideramos necesario estructurar nuestra comunicación en tres apartados. El primero presenta en términos generales las diversas formas de conceptualizar la informalidad laboral. El segundo haremos un análisis de cómo los cambios en la institucionalidad formal tienen especial impacto en las informales, en su mayoría de características precarias. Para ello, a pesar de la considerable repercusión de las anteriores reformas laborales nos centraremos en la reforma laboral española 2012 y



los consecuentes ajustes que han hecho mella en la vida de los trabajadores. Para finalizar, haremos un relectura-análisis de los dos primeros apartados buscando dar cuenta de cómo la institucionalidad termina transformando, por medio de la normativa laboral, las condiciones laborales que cambia nuestras subjetividades respecto al empleo llegando incluso a modificar nuestra noción de ciudadanía basada en el pleno empleo, condiciones laborales dignas, derecho social y con ello la democracia.

De la institucionalidad formal a la informalidad

La informalidad laboral más allá de la periferia

El principal problema en el estudio de la informalidad laboral es que desde sus inicios el concepto ha carecido de un marco teórico capaz de explicar su carácter estructural dada su complejidad (Rojas, 2018). Son numerosos los estudios que han realizado aproximaciones desde lo económico, cultural, social, territorial, político, etc. Junto a esta falta de consenso que ya de por sí representa un *gap* a la comunidad académica, nos topamos con una clásica división geográfica que atribuye una lectura periférica al fenómeno de la informalidad laboral que se centra en las características precarias del fenómeno, excluyendo de su análisis a las economías desarrolladas.

Esta lectura geopolítica se ha dado desde el principio de su análisis y se mantiene. Por poner un ejemplo, el término informalidad se atribuye al antropólogo Keith Hart, quien lo presentó en 1971 durante la conferencia “*Urban employment in Africa*” en la Universidad de Sussex, Inglaterra, pero la primera publicación donde aparecería explícitamente este concepto sería en 1972 en el informe sobre Kenia elaborado por la OIT, centrándose en la informalidad urbana y las estrategias de supervivencia de la sociedad africana. Esta lectura periférica le ha atribuido características exclusivas de la informalidad precaria y marcado un claro sesgo en su estudio. Es menester realizar cambios profundos en la amplitud al abordar el fenómeno. La metamorfosis de la cuestión social marcado por lo aleatorio (Castel, 2002) ha suscitado que el escenario de la globalización junto a las políticas de corte neoliberal modifique drásticamente la economía mundial, tanto de la de países en vías de desarrollo (funcionando incluso como laboratorio, como es el caso chileno) y la que pretendíamos desarrolladas, como es el caso de España que ostenta un modelo de Estado de bienestar. La dicotomía de la institución formal/informal resulta insuficiente para ver con amplitud el fenómeno y cómo intervenir sobre él pues el mundo interconectado y los mercados globales comparten mucho más que productos y servicios, comparten ya relaciones laborales.

La diferencia que marcan Williams y Lansky (2013) del empleo informal en economías desarrolladas y en desarrollo permiten contemplar la lectura desde esta partición y



considera que la informalidad es propia de los países en desarrollo, de baja industrialización y/o servicios no profesionalizados, que puede llevarse a cabo dentro (o no) del empleo asalariado, trabajo familiar y el análisis se centra en el puesto de trabajo. Así, actúa como una especie de *cuentalpropismo* de supervivencia ante la insuficiencia del mercado laboral formal para acoger a toda la mano de obra. No son ilegales pues no llegan ni a registrar sus empresas y consideran que la gran mayoría de los trabajadores tienen escasa cualificación.

Frente a esto, mencionan los autores sobre las economías desarrolladas que el punto de referencia es la actividad laboral y las ubican dentro de la economía sumergida u oculta (dejando de lado la precariedad de las mismas), incluso pueden medirse por medio del PIB y destaca la voluntariedad del sujeto (empresario o trabajador) que hacen un uso maniqueo de la ley.

Tras una estancia en ambas realidades, en un país con ambos tipos de economía (Perú y España) es que consideramos necesario hacer una relectura. Los cambios suscitados en la política laboral en el actual e imparable contexto de globalización nos muestran que a nivel global se incide en introducir nuevos discursos sobre la lógica del mercado de trabajo, entronizándose cada vez más la flexibilidad laboral. La tendencia se dirige hacia la reglamentación desfavorable e incertidumbre hacia los trabajadores pues se está generando una considerable disminución del empleo decente, la precarización de las condiciones laborales, el desmejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y el debilitamiento sindical. La informalidad está creciendo en muchos contextos distintos y ha trascendido de la agenda de los países en vías de desarrollo hacia economías consideradas desarrolladas.

La informalidad como fenómeno de estudio

Nuestro objetivo es exhortar a la comunidad académica a lograr un consenso mayor para abordar la institución laboral informal, pues actualidad abarca mucho más que “las acciones de los agentes económicos que no se adhieren a las normas institucionales establecidas o a los que se niega su protección” (Feige, 1990: 99 en Portes y Haller, 2004:10) o aquellas que incluyen “todas las actividades generadoras de ingresos no reguladas por el Estado en entornos sociales en los que sí están reguladas actividades similares” (Castells y Portes, 1989: 12 en Portes y Haller, 2004: 10). La magnitud y las características de la exclusión laboral dependen de dos factores claves: el modelo productivo y la institucionalidad laboral. Aunque como hemos mencionado anteriormente, se han abordado de forma diferente, no por menos visibles en países con economías desarrolladas son menos impactantes.



Es importante en el trabajo de Castells y Portes (1989) identificar que la informalidad se encuentra en la forma en que se produce (sus actores, las lógicas, las reglas formales e informales, las decisiones) más allá que del producto final pues se produce un solapamiento de actividades (Portes y Haller, 2005). La dualidad informalidad/formalidad laboral no radica en el proceso técnico de producción sino en la forma en cómo se produce y se distribuye (De Castro, Arnal y Lahera, 2014: 666) además de las relaciones de empleo e implicancias sociales y subjetivas a las que dan origen. Esto afirmaría la existencia de instituciones formales e informales, objetivas y subjetivas, dentro del proceso de producción en todo tipo de economía, frente a esto se hace necesario releer la definición de empleo informal.

En el año 2003 las directrices de la CIET-Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo-para definir el empleo informal incluyen los siguientes tipos de empleo (Daza, 2005:6-7):

- Trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal;
- Empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal;
- Trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal;
- Miembros de cooperativas de productores informales;
- Asalariados que tienen empleos informales ya estén empleados por empresas del sector formal, por empresas del sector informal o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados;
- Trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar.

Las razones pueden ser las siguientes:

- La falta de declaración de los empleos o de los asalariados;
- Empleos ocasionales o de limitada duración;
- Empleos con un horario o un salario inferior a un límite especificado (por ejemplo, para cotizar a la seguridad social);
- El empleador es una empresa no constituida en sociedad o es una persona miembro de un hogar;
- El lugar de trabajo del asalariado se encuentra fuera de los locales de la empresa del empleador (por ejemplo, los trabajadores fuera del establecimiento y sin contratos de trabajo);



- o, los empleos a los que la reglamentación laboral no se aplica, no se hace cumplir o no se hace respetar por otro motivo.

La crisis financiera 2008: última reforma laboral española 2012

Aunque esta comunicación concentra sus esfuerzos en la reforma laboral del año 2012, Alonso (1999) y Prieto (2002) ubican el predominio de las políticas de corte neoliberal desde finales de los años setenta. Junto a estas aproximaciones encontramos trabajos empíricos como el de De Castro, Arnal y Lahera (2014) que bajo un riguroso estudio de campo demuestran que las estrategias integrales de reducción de costes para mantener la posición competitiva en las redes de la economía global se han valido de extender las condiciones irregulares y la contratación temporal semiilegal, es decir, condiciones laborales *informales precarias*. Esto ha fortalecido el desplazo del papel del Estado como ente regulador de las condiciones de trabajo decente a articulador de los intereses de la figura retórica de “los mercados” en las relaciones económicas, laborales, sociales e institucionalizando la flexibilidad como estrategia de salida de la crisis económica.

Este cambio en la estructura económica mundial nos permite ampliar los estudios de la informalidad laboral y no solo enfocarlo en los países con economías en vías de desarrollo sino girarlo hacia los países considerados desarrollados, debilitándose cada vez más la postura dicotómica del “deber ser” que configuraba un mercado de trabajo modélico y nos permita cuestionar el que bajo necesidades creadas de modernidad, el asumir como propios los discursos de subirse al “tren del progreso”, dejar “las formas antiguas” y dar paso a la innovación y emprendimiento.

La reforma 2012 ha sido una de las más intensivas que cualquier otra realizada en democracia y viene siendo punto fundamental de discrepancias en la agenda socio laboral que tiende a flexibilizar la normativa cada vez más. Esta reforma revisó en profundidad buena parte de las instituciones más elementales del derecho del trabajo, como: las modalidades contractuales, los derechos laborales básicos, la negociación colectiva, la extinción de la relación laboral, la clasificación profesional, la modificación sustancial de condiciones de trabajo o la política de incentivos a la contratación.

La reforma implanta un despido más barato, con menos requisitos y que, como norma general, será procedente; brinda facilidades al empresariado para cambiar unilateralmente jornadas, turnos, funciones y salarios; establece nuevos incentivos a la contratación indefinida y de jóvenes (principales afectados por la crisis); y posibilita, por primera vez en la normativa laboral española, los despidos colectivos en las administraciones y empresas públicas.



A nivel de negociación colectiva, el convenio de empresa prevalecerá sobre otro convenio, limitando así los efectos generales de los convenios colectivos y abriendo la posibilidad de renegociar todas las condiciones laborales. Además de tomar fuerza el ‘descuelgue’ por motivos económicos y limitando la *ultractividad* de los convenios, expirando a los dos años.

Junto a todo esto, el contrato para pymes y emprendedores que están dirigidos a empresas de menos de cincuenta trabajadores que celebren contratos indefinidos a jóvenes (los más afectados por la crisis) y que tiene un periodo de prueba de un año, que implica un despido libre, instituyendo en los jóvenes la figura de “trabajadores descartables”. La mayoría de pymes que demanden este tipo de trabajadores serán en su mayoría de servicios, donde la cualificación para el puesto de trabajo no es obligatoriamente especializada, por ende, no indispensable. Otro punto importante es aquel que se termina la prohibición de horas extras a los contratos a tiempo parcial, tanto en los temporales como en los indefinidos.

Estos cambios normativos han institucionalizado una cultura flexible e individualista en el mercado laboral español que ha ido evolucionando, complementado o sustituyendo a las reglas formales en relaciones que pueden ser positivas o negativas (Prats, 2008 en Navarrete, 2016). La normativa se ha tornado en un cumplimiento “de escritorio”, “de decreto” y la relación laboral actual se constituye sobre la incertidumbre producto de la permisividad de las nuevas medidas. Lo que sí queda claro es que estas circunstancias incrementan la disputa entre “iguales” pues, como menciona Mariscal (2003) los actores poderosos no solo inciden en el sentido de la formación de reglas favorables para toda la sociedad, sino que pueden (y en su mayoría) actúan en sentidos diversos a los permitidos por las reglas positivas, tejiendo redes de interés y configurando alianzas estratégicas políticas y empresariales. En muchos sentidos, lo informal se instituye no solo en su figura de violación de la ley (O’Donnell, 1994) sino que también actúan en los huecos o vacíos legales normativos, en aras de intereses subjetivos que transformen las conductas de los actores sociales y se aparten “voluntariamente” del cumplimiento de la normativa. Esto se sitúa en un panorama ambivalente: salvaguarda los intereses de grupos de poder (Prats, 2008) y, por otro, surgen redes de cooperación y desarrollo (Navarrete, 2016) bajo estrategias de resiliencia y resistencia.

Ambas definiciones no emiten un juicio de valor sobre estas actividades, dejando que se resuelvan por medio de sus órganos fiscalizadores (en España la Inspección de Trabajo y Seguridad Social) dotándolas de cierta neutralidad (a la vez de recortes presupuestales). Esta conceptualización neutra de ocultamiento y no declaración, el “dejar pasar”, se han visto limitadas con los embates de la crisis financiera en el mundo del trabajo y el empleo.



La institucionalización de la informalidad laboral precaria como nueva realidad del panorama laboral español

La precariedad laboral como institución formal e informal, como realidad legal y como regla de juego en el mercado de trabajo nos marca nuevos retos en materia académica y de intervención en política internacional. Para Sassen (2007) la informalización del empleo está ligada a la reestructuración global de la economía y la nueva división internacional del trabajo (De Castro, et al. 2014). Los cambios suscitados en la política laboral española indican que es en la lógica del mercado de trabajo donde se entrona la flexibilización laboral al establecer acuerdos de trabajo atípicos, considerados estos como la mejor forma de fomentar el empleo, revitalizar la contratación y atenuar los efectos del desempleo con miras a lograr competitividad y expansión y modernización del mercado de trabajo. Según el estudio empírico de De Castro, et al. (2014) entre las principales consecuencias podemos encontrar las siguientes:

- La institucionalización de una remuneración híbrida, de forma que pueden tener dos partes: una formal, reflejada en la nómina, y otra no declarada, así
- La existencia de salarios en mano y salarios '*en sobre*' para no dejar rastro contable.
- El alza de trabajadores independientes no declarados que forman parte y un empresariado informal.
- El aumento sustancial de horas extras no declaradas, y junto a ello horas extras no pagadas.
- La generación de figuras en la que no se corresponden la razón de ser de la figura jurídica con las actividades que ejercen.

Entre las principales consecuencias se encuentran:

- Una amplia reducción de la plantilla declarada.
- Exceso uso de la subcontrata.
- Alta temporalidad.
- Externalización de la producción.
- La poca utilización del contrato fijo discontinuo.

La institucionalidad de esta nueva realidad laboral ya no forma parte de un imaginario común que haya revolucionado ni activado el mercado laboral (Martuccelli, 2015) sino que parten con, hasta cierto punto, la venia estatal, produciéndose así una polarización económica entre los sectores de actividad donde los servicios especializados, en especial los financieros se imponen al resto de sectores como el de servicios, de escaso valor agregado y al sector industrial gracias a sus rentabilidades especuladoras más altas



(Sassen, 2007 en De Castro, et al., 2014). El empleo “formal” se ha venido convertido así en un vago recuerdo, de generaciones pasadas. No es poca la prensa ni la denuncia sindical que nos muestra esta nueva realidad: la existencia de jornadas laborales más largas e intensas, el retorno en la pequeña industria del trabajo a destajo, horas extras no pagadas, las revisiones salariales de subida o mantenimiento se han realizado por medio de la reducción de las bases de cotización en el peor de los casos se han estancado o reducido.

La formalización de las características de la informalidad laboral ha sido la estrategia para resolver los efectos de las crisis económicas (De Castro, 2014: 666). La reducción de la asalarización no siempre ha representado menor contratación de mano de obra sino su ocultación o hibridación a la que hemos hecho referencia o la forzosa opción de generar figuras de “falsos autónomos” o de “falsos empresarios” en la medida en que casi toda su actividad se realiza para una sola empresa o como bien puntualiza Riesco Sanz (2012) a la generación de “empresas sin asalariados y asalariados sin empresa”.

El uso de las medidas mencionadas en el punto anterior permite mantener a las grandes empresas su margen de beneficios (o incluso incrementarlos) sin embargo, la otra cara de la moneda, las pymes, se ven frente al reto de ver como se elevan los precios de producción. Este contexto debilita su existencia y nos pone frente a una encrucijada o las empresas más grandes absorben a las más pequeñas y, de estas querer mantenerse en el mercado tendrán que reconducir su actuación empresarial para ponerse a punto. La informalización de la actividad económica constituye un elemento estructural en las reglas del juego económico.

En este sentido, la arremetida contra la negociación colectiva es clara. Benton (1990) señaló que la mayor ventaja de la informalización no radicaba en la reducción neta de los costes laborales y en el aumento de la productividad sino, sobre todo, en el control sobre los trabajadores (De Castro, et al, 2014:676) así las exigencias de derechos laborales por parte de los trabajadores son condicionadas con la negociación unilateral de salarios y condiciones o su probable no contratación.

Esta “*institucionalización formal de la informalidad*” en las relaciones laborales obstaculiza la negociación colectiva y promueve la individualización de los conflictos laborales. Las categorías sociales del trabajador, interseccional, también predetermina su capacidad para exigir condicionales laborales, en la mayoría de casos, atomizándolos. Para un grueso de la ciudadanía implica padecer los efectos de un mercado laboral menos regulado que



tendrá injerencia en sus trayectorias profesionales, futuras jubilaciones, condicionando planes de vida, etc., dando lugar a un proceso de “*desdemocratización*” del trabajo.

Esto no entra en discrepancia con el trabajo de la OIT que subraya que excluye la organización ayude a promover y/o desarrollar el sector no estructurado (informal) de tal o cual país como medio cómodo y poco oneroso de crear empleos si los interesados no están bajo la labor de erradicar las nefastas condiciones laborales que se observan en el sector, sino que hace hincapié en atacar las raíces del mal y no solo los síntomas mediante una agenda global y diversificada (Daza. 2005). El proceso de “*desdemocratización*” al que ya hicimos referencia arremete contra la condición social basada en el de ciudadanía social en tanto ciudadanía laboral que da acceso al conjunto de derechos sociales (Alonso, 1999) e indica tanto la despolitización del trabajo como la subordinación de la condición política de los trabajadores, a las necesidades de flexibilidad y movilidad del mercado de trabajo (De Castro, et al. 2014).

Conclusiones

Esta comunicación busca ampliar el análisis de la relación laboral en este nuevo contexto global y busca dejar atrás la división geográfica de la agenda internacional y superar la dicotomía formalidad/informalidad, seguir bajo esta mirada puede llevarnos a un error epistemológico y empírico respecto del trabajo decente a nivel mundial del colectivo trabajadores, nos hemos centrado en la ciudadanía española.

Esta nueva realidad nos demanda ampliar el concepto de informalidad llevándolo mucho más allá de la lectura jurídica del “deber ser”. El seguir esta corriente epistemológica nos pone en riesgo de apuntar a un solo lado de la moneda, dejando de lado las particularidades culturales, económicas y sociales de cada lugar en el mundo y tendiendo una trampa dicotómica formal/informal que considera el desarrollo de forma lineal y continua (Williams y Lansky, 2013). Debemos de reconocer y posicionarnos como colectivo de trabajadores ante las medidas de flexibilización y atomización, percibir las, cuestionarlas y también, por qué no, pensar en su posible viabilidad, demostrar si somos cada vez más dependientes de las redes informales de empleo, tras los altos índices de desempleo y el derrumbe de sociedades industriales, sin embargo, siempre apuntando hacia el trabajo decente y justo.

Hemos tratado de comunicar que las clásicas divisiones geográficas en el análisis del fenómeno en la agenda internacional se difuminan y permiten hacer una lectura a nivel mundial para permitirnos establecer acciones de política pública y estrategias a nivel mundial. Frente a esto es indispensable no permitir la *formalización* de la atomización de



los trabajadores y ni de la precariedad laboral y para que ello no ocurra es indispensable mantener los matices lógicos de cada país, reconocer su estructura socioeconómica, como es la existencia de Estados de bienestar (y su defensa), como es el caso español.

Referencias bibliográficas

Ayala Cañón, L.; Cantó Sánchez, O.; Martínez López, R.; Navarro Ruiz, C. Y Romaguera De La Cruz, M. (2018) Informe sobre el Bienestar Económico y Material de la Fundación La Caixa. Boletín I, Bienestar económico y material, octubre 2018. Recuperado de: https://observatoriosociallacaixa.org/documents/22890/135153/iBEM_digital_OCT2018.pdf/74d95da8-4b96-2450-2f66-fbe4dd25fea7

Boe- Boletín Oficial del Estado español (2012) Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Castel, R. (2002) *Las metamorfosis de la cuestión social*. Editorial: Paidós ibérica.

Daza, José Luis (2005) *Economía informal, Trabajo no declarado y Administración del Trabajo*. Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, Documento No. 9. OIT, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra Junio 2005.

Dejours, C. (2009) *Trabajo y Sufrimiento*. Editorial Modus Laborandi, primera edición.

De Castro, C., ARNAL, M. Y Lahera, A. (2014) *La norma informal de empleo y el deterioro de la condición de ciudadanía*. Revista Internacional de Sociología (RIS) Vol.72, nº 3, Septiembre-Diciembre, 661-682.

European Commission (2018) *Undeclared work*. Employment, Social Affairs & Inclusion. Recuperado de: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1298&langId=en>

Hart, K. (1973) Informal income opportunities and urban employment in Ghana. *Journal of Modern African Studies* 11, 61–89.

Martuccelli, Darío (2015) Lima y sus arenas. Poderes sociales y jerarquías culturales, Lima. Cauces editores.

Navarrete (2016) *Institucionalismo informal: tras las huellas de un discurso institucionalista informal*. Perfiles Latinoamericanos, 24(47), pp. 283-306.

North, D.C (1993) *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*. México: FCE.

OIT- Organización Internacional Del Trabajo (2002) ^a Informe VI a la 90ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, párrafo 27, Ginebra, 2002.

OIT- Organización Internacional Del Trabajo (2002) ^b Memoria del Director General para la conferencia de 1991. Informe VI a la 90ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2002.

OIT- Organización Internacional Del Trabajo (2003) ^c 17.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), 2003.



Portes, A y Haller, W. (2004) La economía informal. Serie Políticas Sociales 100. CEPAL, Chile.

Prats Cabrera, J.O (2008) *La búsqueda de las instituciones. Una teoría del desarrollo desde la informalidad*. Recuperado de: <http://cidob.org>

Williams Colin C. y Lansky (2013) *Empleo informal en economías desarrolladas y en desarrollo. Perspectivas y políticas aplicadas*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 132 (2013), núm. 3-4.