

UNA DIMENSIÓN PARA CONOCER EL SECTOR INFORMAL: LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS MICROEMPRESAS

Vilma Hernández Z.
INVESTIGADORA, GRUPO DE ESTUDIOS LABORALES

Resumen

El mercado de trabajo ha experimentado importantes cambios, encontrando la presencia de dos segmentos claramente diferenciados: el sector formal y el sector informal. El objetivo de este trabajo se centró en conocer una de las tantas dimensiones que permiten aproximarse al conocimiento de la fuerza de trabajo informal como lo son las condiciones de trabajo, específicamente en las microempresas. El estudio se abordó a partir de los resultados de un diseño de investigación de campo en doscientas cuarenta y seis microempresas ubicadas en barrios del Área Metropolitana de Caracas. Se concluye sobre la necesidad de una adecuación de las leyes, reglamentos y decretos que regulan las relaciones laborales y las condiciones de trabajo formales a las particularidades de los trabajadores informales en general y de la microempresas o, al menos, flexibilizar algunas regulaciones que permitan su protección legal.

Palabras claves: Sector informal, microempresas, condiciones de trabajo.

INTRODUCCIÓN

La afirmación de entrada es que Venezuela ha sufrido cambios estructurales en los diversos aspectos que conforman la vida nacional. La transformación de la economía venezolana arrojó la dinámica social, política, económica y cultural ocasionando evidentes modificaciones en la cotidianidad de los distintos actores sociales y en particular de los sectores sociales más vulnerables.

El mercado de trabajo ha experimentado importantes cambios, encontrando la presencia de dos segmentos claramente diferenciados (sector formal e informal) que le confieren las características de *mercado de trabajo segmentado*.

La aparición y progresiva consolidación del sector informal marcaron una nueva estructura y conformación de la fuerza de trabajo en Venezuela. Una de las razones que se han dado para explicar esta situación, plantea que el crecimiento económico, no sólo en Venezuela sino en los países de la región (Latinoamérica y el Caribe), no ha generado empleos suficientes para absorber a la creciente fuerza de trabajo, ayudando, a su vez, al crecimiento del desempleo abierto.

Los cambios operados en los mercados de trabajo tocan no sólo la dimensión cuantitativa, sino también, y en mucha mayor proporción, la cualitativa, que denotan nuevas formas de concepción y de relaciones de trabajo, de la producción y de los mecanismos de esta.

Parte de estos cambios evidencian que pareciera contradictoria la existencia de un sector informal cuando los niveles de cualificación y calificación profesional son cada vez más exigentes, cuando el desarrollo tecnológico pugna cada vez más por la sustitución total del hombre por la máquina; toda vez que a éste se le atribuyen características tales que lo oponen a las transformaciones que se están originando.

Pero más allá de las explicaciones sobre el origen del fenómeno, nos encontramos con que aún existen imprecisiones sobre la cuantificación de los informales y los subregistros en el ámbito de la información y publicaciones oficiales que eventualmente se podrían presentar, toda vez que las características mismas y su naturaleza aún son imponderables.

Aún cuando consideramos relevante la cuantificación del fenómeno y el conocimiento del mercado de trabajo así lo demanda, es necesario ahondar en las especificidades que, como componente de la fuerza de trabajo, ha ido adquiriendo.

Es así como el objetivo fundamental del presente trabajo se centró en conocer una de las tantas dimensiones que permiten aproximarse al conocimiento de la fuerza de trabajo informal, (específicamente de la microempresa), como lo son las condiciones de trabajo.

El estudio se abordó a partir de doscientas cuarenta y seis microempresas ubicadas en barrios del Area Metropolitana de Caracas. Se sustenta en un diseño de investigación de campo, que ameritó la aplicación de un cuestionario que permitió recoger la información sobre las condiciones de trabajo y otras variables importantes que, para aproximarnos a éstas, nos suministraron los informantes.

ALGUNAS NOTAS DE BASE PARA ENTENDER EL MERCADO DE TRABAJO VENEZOLANO

El mundo complejo y dinámico del trabajo es un aspecto intrínseco e interesante del contexto socioeconómico de un país, en especial si se trata de uno como el nuestro que en las dos últimas décadas ha sufrido cambios substanciales y significativos en la estructura económica, con especial y directa incidencia

en la composición y funcionamiento del mercado de trabajo, siendo la aparición del sector informal una de las características más evidentes de tal proceso.

Al lado de la reestructuración del mercado de trabajo, enmarcado en el proceso productivo, se suceden modificaciones que denotan hasta diferenciación en la denominación de los sujetos que en él intervienen, destacando, en tal sentido, la connotación de trabajadores informales que aparecen en escena como un nuevo componente y adquieren un significativo repunte en las cifras oficiales sobre mercado de trabajo, al punto que su existencia se ha extendido tanto que algunos autores afirman que las cifras oficiales que se manejan son aún conservadoras. En tal sentido, algunos teóricos señalan que:

La necesidad de cuantificar el fenómeno de la informalidad, unido a la escasez de información que caracteriza a los países en vías de desarrollo, obligó a darle al concepto un carácter enumerativo. Dado que los hogares son muchos más fáciles de ubicar que las empresas, era natural que se escogiera una enumeración de trabajadores cuyas características podían recopilarse a través de las encuestas de hogares (Márquez y Portela, 1991).

Las mismas características de esta población los coloca ante un estado de desigualdad frente a los otros trabajadores que conforman nuestra fuerza de trabajo. Entre los "beneficios," de los cuales están desprovistos estos trabajadores destaca el amparo del seguro social, representado en nuestro país por el IVSS que, con todas las deficiencias que le son imputables, es prácticamente la evidencia más importante de algún tipo de protección que, en lo que a seguridad social respecta, poseen nuestros trabajadores.

Es así como estos elementos nos dan las bases para desarrollar algunas consideraciones del mercado de trabajo y las principales fuentes o registros de datos de la fuerza de trabajo, cimiento importante para la caracterización del mercado de trabajo en nuestro país.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN VENEZUELA

Aun cuando son importantes algunas especificaciones, en términos de cifras, que denoten claramente las diferenciaciones del mercado de trabajo y de su composición, por los momentos nos limitaremos a hacer unas breves reflexiones que nos reflejen el proceso de las principales modificaciones acaecidas en la composición y estructura del mercado de trabajo venezolano.

La evidente aceleración de los problemas que confronta el empleo en los países de América Latina, las crisis fiscales, los problemas de mercado, tanto

interno como externo, son rasgos determinantes en la composición de la fuerza de trabajo, rasgos estos que, según algunos enfoques del desarrollo, históricamente se esperan como características de los países subdesarrollados o en vías de desarrollo.

Venezuela no ha escapado a esta situación, menos aún si se consideran las características *sui generis* de un país rentista petrolero que vivió etapas de evidente 'bonanza', pudiendo enmarcar la economía venezolana en un ciclo que va de un país básicamente cafetalero a la riqueza petrolera, hasta llegar a la etapa de recesión de la economía con un evidente proceso de estancamiento.

El mercado de trabajo muestra la faz de dos importantes dimensiones de la realidad: la política social y la económica. Una de las características más evidentes de las transformaciones surgidas en la estructura económica venezolana es el deterioro progresivo de la calidad de vida de la población en general y de la clase trabajadora en particular, constatable en los más diversos planos de la vida del país, destacando, entre ellos, los cambios en el mercado de trabajo y la composición de la fuerza laboral.

La situación económica del país surte efectos irreversibles en la composición de la fuerza de trabajo, siendo observable a través del aumento de las tasas de desempleo, el deterioro del salario y el incremento del sector informal, entre otros.

Los principales cambios ocurridos en el mercado de trabajo de Venezuela tienen dos grandes condicionantes. El primero consiste en los cambios estructurales resultantes de las tendencias de largo plazo y, el segundo, en los cambios producidos por las políticas macroeconómicas y las políticas sectoriales instrumentadas a partir de 1989. Los cambios ocurridos están referidos a la reestructuración de la relación laboral, la calidad del empleo, la recomposición de la fuerza de trabajo desde el punto de vista del género, de las categorías ocupacionales, del perfil de la desocupación y de la segmentación del mercado de trabajo (Ildis, 1994, 24).

Se ha atribuido al sistema económico la responsabilidad de no incorporar, en empleos productivos, a una cuota significativa de la población económicamente activa, generándose situaciones de subempleo o desempleo en la fuerza de trabajo del país, siendo así como la situación económica generó la demanda de trabajo y la contracción del empleo.

En tal sentido, es importante no dejar de lado el papel del Estado, destacando su rol en la regulación o disminución de las desigualdades sociales, a través de políticas específicas. Sin embargo, éste no se lleva a cabo de manera adecuada debido a la iniquidad en la distribución de los recursos del que ha sido objeto el contexto donde se ha aplicado.

En un intento de caracterizar el mercado de trabajo venezolano en las tres últimas décadas, podemos decir que está, básicamente, dividido en tres momentos, determinados por situaciones económicas diferentes:

- 1973-1977: Flexibilidad del sistema productivo en la generación de empleo.
- 1979-1989: Salarización de los trabajadores, reajuste recesivo del mercado de trabajo, que trae como consecuencia el aumento de la desocupación abierta.
- 1989-1996: Aumento de las tasas de desempleo, mayor aumento en la demanda que en la oferta de la fuerza de trabajo, aumento de la desocupación abierta.

Los cambios fundamentales en la estructura y dinámica del mercado de trabajo se denotan en el comportamiento que éste ha presentado en las últimas décadas. Es indudable que la política económica ha surtido efectos que le imponen un carácter estructural a los cambios operados en el mercado de trabajo.

La recomposición de la oferta y la demanda, el perfil de ocupación y desocupación, las políticas salariales y de empleo marcan un comportamiento diferencial del mercado de trabajo.

Aún cuando se considera que éstas modificaciones imprimen cambios sustanciales en el mercado que durante muchos años privó como característica del mercado de trabajo, se estima que actualmente sigue teniendo vigencia el fomento y la protección de la estabilidad y mejoramiento de las condiciones de trabajo, siendo el argumento de regulación básicamente de orden legal y producto de muchas de las conquistas reivindicativas de los trabajadores.

De lo que no hay duda es que la adecuación a las demandas, no sólo internas sino mundiales, en materia económica y laboral significó un llamado a cambios estructurales que permitieron entrar en la vorágine que caracteriza al mercado mundial. "Venezuela, a su ritmo, ha venido reestructurando su política económica para adaptarse a la economía mundial en consonancia con sus transformaciones y para superar las restricciones propias de su modelo de desarrollo" (Rivas, 1996, 6).

La incidencia de los cambios económicos en el mercado de trabajo se expresa en transformaciones radicales tanto en su composición y los roles de los actores sociales como en las relaciones laborales.

Dimensiones como el incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, acelerado crecimiento del sector informal, aumento de las tasas de desocupación abierta, incremento de la desocupación juvenil y cambio en el perfil empleador del sector público nos hablan de los cambios en la composición del empleo.

LOS INFORMALES... DE LA DENOMINACIÓN A LA REPRESENTATIVIDAD EN LA FUERZA DE TRABAJO

Consideramos pertinente señalar algunos planteamientos teóricos que, en alguna medida, nos permitan aproximarnos a qué es y cómo ha sido caracterizado el sector informal urbano (SIU), dada la necesidad de tener un punto de referencia que permita la ubicación teórica del término, aun cuando es poco prudente el establecimiento de generalizaciones sobre sus principales componentes, a pesar de que se han realizado algunos estudios que permiten hacer afirmaciones de lo que éste evidencia en realidades específicas.

La experiencia desarrollada por otros países del mundo y de América Latina en particular, es importante en la medida en que nos permite tener un punto de referencia sobre este sector. El simple vistazo de situaciones más o menos parecidas en el SIU de algunos países de América Latina, no puede permitir generalizaciones de características y dimensiones, la misma dinámica de la estructura de cada país marca una pauta en la composición y estructura de la fuerza de trabajo y de la situación del mercado de trabajo.

Para el caso venezolano, pensamos que en los últimos años, cuando en el país hubo un repunte de algunas políticas dirigidas a este sector –básicamente a través del Fondo de Cooperación y Financiamiento de Empresas Asociativas (Foncofin) y de algunas organizaciones no gubernamentales–, era prioritario el conocimiento real de sus características, lejos de negar los matices que a partir de las construcciones teóricas de otros países se le podían atribuir, es importante internarse en la dinámica que ha hecho de estas actividades un mecanismo de resolver su situación económica y los problemas del empleo y los salarios, estructurando de esta manera una forma de vida.

Nos encontramos con que las discusiones sobre el término han sido lo suficientemente profusas como para no llegar a una conclusión sobre cuál es la denominación más adecuada para esta actividad que ocupa, hoy en día, un número significativo de la fuerza de trabajo de nuestro país.

El término sector informal se utilizó tanto por quienes señalaban que se trataba de actividades al margen de la producción, por quienes lo denominaron

“economía subterránea”, por quienes lo consideraron una expresión de la magnitud del desempleo, como por quienes, simplemente, se referían a la economía de los pobres.

Un elemento importante que se suma para clarificar y diferenciar al sector informal de la llamada economía sumergida, encubierta o subterránea, establece que no hay intencionalidad en éste de infringir la normativa legal, evadir impuestos o quebrantar otras leyes o disposiciones que regulen las actividades económicas (OIT, 1993).

Se identificó a los informales con ilegalidad, sustentado en el planteamiento de que su razón de ser radicaba en la evasión de la normativa legal. Este planteamiento sostenido por la corriente neoliberal, representado en América Latina por Hernando de Soto y el Instituto Libertad y Democracia tuvo una importante difusión que fue asumida por algunos investigadores y estudiosos del fenómeno para definirlo y explicar su existencia en América Latina.

No obstante, el sector informal ha ido adquiriendo una conformación y estructura que le dio paso a un nuevo componente de la fuerza de trabajo y que marcó una diferenciación importante en la caracterización del mercado de trabajo, siendo uno de los elementos que permite explicar la segmentación de éste.

La facilidad para acceder a sus actividades, la menor productividad, el poco capital requerido para su desempeño, los márgenes de ilegalidad donde se maneja, el bajo grado de calificación de quienes las desempeñan, los niveles de ingreso que generan, la calidad de los productos que producen o comercializan, etc., son características que se han considerado para suponer su existencia.

(...) no se puede entender la existencia del sector informal si no hubiera demanda para los bienes y servicios producidos por él, así como tampoco si la demanda de estos bienes fuera satisfecha en las mismas condiciones por el sector formal. Producir bienes y servicios más baratos que los producidos por el sector formal permite el acceso a estos bienes y servicios por parte de los trabajadores del sector formal y por parte de las clases menos favorecidas. Estos bienes y servicios serían inalcanzables para ellos si no fuera por la existencia de este sector. Es importante tener en cuenta que con frecuencia estos bienes y servicios más baratos compensan por los bajos salarios en el sector formal (Martínez, ¿AÑO?, 25).

Estos pocos, pero significativos elementos, nos colocan frente a una situación real que no podemos desvincular del contexto donde se desarrollan, siendo, de esta manera, factible la realización de estudios y análisis de los trabajadores informales en las mismas dimensiones en que se realizan para otros trabajadores o componentes de la fuerza de trabajo.

Asumimos a los trabajadores informales como personas que trabajan, sueñan, se reproducen y establecen su propio ciclo de necesidades y expectativas ante la vida, el trabajo y la posibilidad de mejorar, por lo que se ve justificada la necesidad de plantear una exploración de los diversos "grupos ocupacionales" que se incluyen en éste, en su vinculación con el hogar y el vecindario como espacios físicos de convivencia, en un intento de ir más allá de la simple reconstrucción de la actividad económica y explorar dimensiones del modo de vida.

Sin negar la relevancia del hecho económico, que es uno de los que matiza al sector informal en la fuerza de trabajo y permite los más variados discursos y disertaciones sobre éste, y el que, en definitiva, se constituye en el punto de referencia más significativo para contextualizarlo, es importante explorar las dimensiones humanas que convergen en éste.

En un país con las características que ha presentado Venezuela, es hoy cuando la contracción económica ha cobrado mayor fuerza, repercutiendo aceleradamente en el deterioro del ingreso familiar y en el crecimiento de la tasa de desempleo, afectando directamente a contingentes importantes de la población que evidentemente ha modificado la calidad de vida.

Si nos aproximamos a las cifras nacionales que actualmente ubican la tasa de desempleo en más del 10% nos podemos, acercar cada vez más a los hechos que explican el crecimiento del sector informal en nuestro país (cerca del 50%). La búsqueda de alternativas ante una situación que tiene un elevado costo social y cuando son sus principales afectados quienes deben buscarle salida, conduce, inevitablemente, a un estado de pobreza que cada vez se torna más crítico.

Estos elementos sirven de base para revisar el trasfondo de las políticas que se pueden estar generando en torno a este sector, que lejos de estar dirigidas a la "formalización" de los informales a través de apoyo a distintos niveles, desde créditos hasta capacitación, pasando por los aspectos administrativos, pueden conducir a la "estabilización" de un sector económico de la población, que aún cuando sus inicios estuvieron matizados por la coyuntura, está lejos de desaparecer y parece evidenciarse su proceso de crecimiento y consolidación.

LA MICROEMPRESA: UNA EXPRESIÓN DEL SECTOR INFORMAL URBANO

Los buhoneros son, tal vez, la expresión más conocida y evidente del sector informal urbano. Hemos notado como paulatinamente se han ido apropiando de las calles y muchos espacios urbanos y como se libra una permanente lucha por

el derecho al trabajo, como principal bandera para enfrentar a las autoridades y gobiernos locales, y el respeto al espacio urbano como principal arma para enfrentarlos. Son una de las expresiones más palpables del subregistro de los trabajadores informales, toda vez que no se logra cuantificar con exactitud la cantidad que representan.

No obstante existen otras importantes manifestaciones de la informalidad que, aún cuando son menos reconocidas, juegan un papel protagónico en formas de subsistencia: las microempresas. Así, no basta con pasearnos por las calles de las principales ciudades para observar la proliferación del sector informal, es necesario internarse en los barrios para ver cómo cobran vida éstas unidades económicas cuando se vinculan con su entorno social más cercano: la familia y el vecindario. Aún cuando no caben dudas de que el surgimiento, cantidad y características de las microempresas guardan, en Venezuela, algunas diferencias con las existentes en buena parte del resto de los países latinoamericanos, explicables por elementos de diverso orden, tales como la situación económica de privilegio que tuvo Venezuela frente a los otros países de la región.

Ante la diversidad de enfoques que señalan su naturaleza y configuración, es importante definir las como las unidades económicas que son, desarrolladas en los barrios por sus propios moradores, respondiendo, fundamentalmente, a las demandas internas de los barrios.

A pesar de que no ha sido fácil, se han determinado algunos elementos para caracterizar y definir a las "microempresas". Multiplicidad de factores inciden en las dificultades para alcanzar una definición precisa.

LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS MICROEMPRESAS DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS

Las afirmaciones sobre algunos aspectos de la realidad social no pueden partir sólo de supuestos teóricos o disertaciones, que por muy fundamentadas que estén, siempre dan lugar a dudas a cualquier investigador que considera que los hechos juegan algún papel en la construcción misma de tales supuestos y de la realidad como tal.

Tal consideración es válida tanto para cualquier fenómeno social como para el que nos ocupa, mediatizado por aspectos sociales, económicos y políticos que le dan vida y dinamizan el proceso determinando su presente y su futuro.

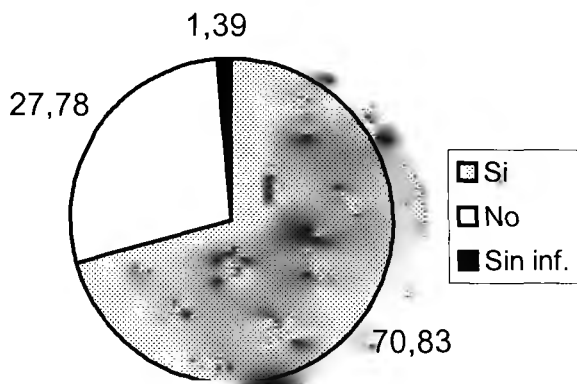
En Venezuela se han elaborado caracterizaciones, formas de medición y categorías para agrupar y/o definir al sector informal, algunas comunes entre sí, otras más diversas, pero con pocos puntos de coincidencia cercanos a la realidad o con los supuestos teóricos. Sin intenciones de ponerlas en duda, hemos intentado aproximarnos al sector informal en una de sus dimensiones, que constituye una de sus formas de expresión: las microempresas.

Para el análisis de las condiciones de trabajo en las microempresas, se toma en consideración la suma de un conjunto de variables correlacionadas que dan pistas de la manera como éstas se dan, de acuerdo a los procesos de organización del trabajo y a las características mismas que dinamizan estas actividades económicas.

Distribución del trabajo en la microempresa

La asignación de tareas específicas para cada uno de los trabajadores, es una de las variables que durante mucho tiempo privó en las teorías explicativas de la eficiencia de la organización de los procesos de trabajo. Hoy las demandas de mercados de trabajo cada vez más competitivos habla de sujetos polivalentes capaces de desempeñarse en distintas tareas. Este típico discurso del mundo formal se transfiere al sector informal, donde el microempresario se podría identificar con este sujeto "polivalente" capaz de desarrollar distintas tareas, además de tener incidencia en los distintos niveles de proceso productivo.

Gráfico 1
Microempresario y trabajador realizan las mismas tareas

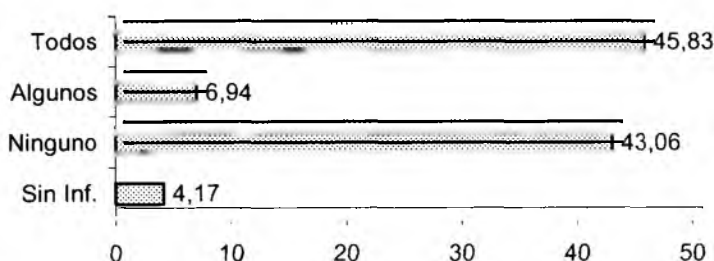


Fuente: Condiciones de trabajo en las microempresas. Caracas, 1996.

El microempresario no sólo es el propietario del establecimiento, si no que se presenta como un trabajador más que entra en acción en las distintas fases que implica su proceso. Se estima la existencia de una participación igualitaria entre microempresario y trabajadores, determinada, en muchos casos, por las relaciones familiares, amistosas o de compadrazgo que suele caracterizar la conformación de las microempresas.

A pesar de que en algunas microempresas se señala que todos los trabajadores "poseen tareas fijas específicas" (45.83 %); algunos microempresarios, en un 22.2% de los casos, señalan que los trabajadores con tareas específicas "las realizan siempre" y un 18.1% indica que la asignación de tareas específicas "cambia de acuerdo a las necesidades".

Gráfico 2
Los trabajadores tienen tareas específicas



Fuente: Condiciones de trabajo en las microempresas. Caracas, 1996.

La asignación de tareas específicas a todos los trabajadores es señalada según el tipo de actividad en "Servicios" y "Comercio/producción", estando concentrado el mayor porcentaje en "Comercio/producción". Mientras que aquellas microempresas que señalan que "ningún" trabajador tiene tareas específicas se concentran mayormente en "Servicios".

Supervisión de las tareas realizadas

La calidad de los productos en una cadena de producción está vinculada al seguimiento y control que se hace de tales procesos, esto no es exclusivo de las

grandes fábricas y empresas donde el éxito de colocación en el mercado está determinado por la calidad del producto final. Las microempresas cuidan en un porcentaje relevante la calidad de sus productos efectuando "supervisión de las tareas realizadas" en un 61.11% de los casos estudiados y control de calidad en los productos antes de ser colocados en el mercado en un 83.3% de los casos estudiados.

Cuadro 1
Supervisión de las tareas realizadas por el trabajador

Supervisión de tareas	Absoluto	%	Histograma de puntos
Sí	44	61.11	*****
No	24	33.33	*****
Sin información	4	5.56	****
Total	246	100.00	

Fuente: Condiciones de trabajo en las microempresas. Caracas, 1996.

El control de calidad garantiza, al mismo tiempo, un "mercado cautivo", pues independientemente de la procedencia de los clientes (del barrio o fuera de este), la calidad del producto es determinante para su adquisición, toda vez que una de las principales razones por la cual "compran los clientes" es la "calidad del producto" (60%).

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo está regulada por disposiciones legales que determinan su duración, la ejecución para mujeres y niños, la extensión por semanas y de acuerdo a los turnos, entre otros aspectos.

En Venezuela la jornada laboral está regulada por la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. En el Título IV (De las Condiciones de Trabajo), Capítulo II de la mencionada Ley, los artículos 189 a 206 establecen la definición, duración y extensión de las mismas, entre otros aspectos relevantes en materia de condiciones de trabajo.

La jornada de trabajo se define como:

... el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos.

Se considera que el trabajador está a disposición del patrono desde el momento en que llega al lugar donde deba efectuar su trabajo, o donde deba recibir órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad. (LOT, Art. 189).

A pesar de la "flexibilización" de las relaciones entre el microempresario y los trabajadores, y el hecho de que no esté clara la diferenciación de las actividades entre uno y otro, repercute en la complejidad para entender el establecimiento de los horarios y jornadas de trabajo, nuestros informantes (57%) dedican entre "7 y 10 h 59 min." diarias al trabajo.

Cuadro 2
Número de horas trabajadas diariamente

No. de horas	Absoluto	%	Histograma de puntos
1h a 2h 59 min.	2	0.81	*
3h a 4h 59 min.	15	6.10	***
5h a 6h 59 min.	23	9.35	*****
7h a 8h 59 min.	66	26.83	*****
9h a 10h 59 min.	73	29.67	*****
11h y más	20	8.13	****
No tiene horario	47	19.11	*****
Total	246	100.00	

Fuente: Condiciones de trabajo en las microempresas. Caracas, 1996.

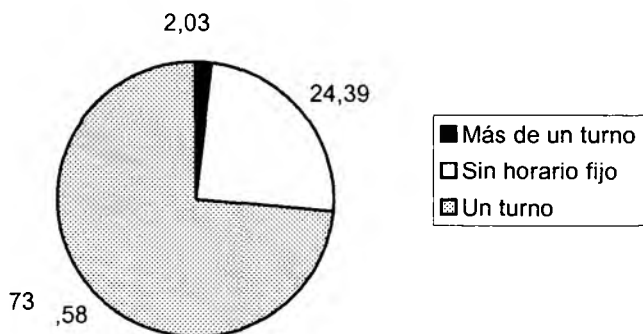
Los resultados del cruce de la variable *Nº de horas trabajadas diariamente* con el *tipo de actividad*, revelan que las microempresas que trabajan entre "7 y 10 h. 59 min." al día corresponden a "Servicios" en un 22.8% de los casos, en tanto que en "Comercio/producción" se registra un 13.4% y en "Servicio/producción" un 10.6%.

Las microempresas donde se señala que "no tienen horario fijo", que representan el 19% del total de la población, se distribuyen, de acuerdo al tipo de actividad de la siguiente forma: 8.1% en "Servicios"; 5.7% en "Comercio/producción"; 3.0% en "Producción" y 2.0% en "Servicio/producción".

Aún cuando legalmente se estima que según acuerdos entre patronos y trabajadores se pueden fijar jornadas "hasta de nueve (9) horas", la jornada de trabajo en una semana no puede exceder de cuarenta y cuatro (44) horas (LOT, art. 196).

Por ser considerada una de las características de los informales la ausencia de regulaciones legales, este tipo de normativa no se estima aplicable a este sector, por lo que las largas jornadas laborales, en distintos momentos del día, sin considerar en muchos casos, la diferenciación de turnos, de edad (trabajo de menores a través de la figura de ayudantes familiares), etc. constituyen una constante para explicar su funcionamiento en muchos de los estudios realizados para América Latina en general y en Venezuela en particular. No obstante, en nuestro caso específico, sin con esto pretender establecer generalizaciones, encontramos que la mayoría de las microempresas (73.6%) tiene "un sólo turno" de trabajo, pero un significativo 24.4% "no tiene horario fijo".

Gráfico 3
Turno de trabajo en el establecimiento



Fuente: Condiciones de trabajo en las microempresas. Caracas, 1996.

Si revisamos los *turnos de trabajo* de acuerdo al *tipo de actividad* que se desarrolla en la microempresa, encontramos que los mayores porcentajes de quienes trabajan "un sólo turno" se distribuye en "Servicios" (26.09%) y "Comercio/producción" (21.5%), sin menospreciar un 13.0% para aquellas cuyo tipo de actividad es "Producción".

En las microempresas que "no tienen horario fijo" destacan un 10.6% correspondiente a "Servicios" y un 7.7% de "Comercio/producción", del 24.4% de microempresas que respondieron afirmativamente a esta variable.

Sin embargo, muchos estudios han revelado que la escasa diferenciación entre las actividades del hogar y las de trabajo en las microempresas, o el desarrollo de estas actividades como extensión de los trabajos del hogar atenta contra la organización de jornadas de trabajo de acuerdo a la normativa legal. Este elemento se relaciona más con la diferenciación por sexo, por cuanto es en el caso más específico de las mujeres donde se acentúa la sobrecarga horaria,

dando como resultado que la "doble jornada" no es una característica sólo atribuible a las mujeres incorporadas al mercado de trabajo formal, sino también al informal.

Las jornadas de trabajo, también deben analizarse relacionadas con la remuneración percibida por el trabajo realizado, constituyéndose esta correlación en un importante factor de insatisfacción de las condiciones de trabajo, al lado de los espacios físicos y de las mismas relaciones que se tejen en lo interno de las actividades informales.

También se prevé legalmente, dentro de la jornada de trabajo, la necesidad de establecer interrupciones en ésta para comer, descansar (en caso de trabajos forzosos) o sencillamente para reponer fuerzas. Se regulan legalmente los tiempos de acuerdo a la naturaleza y esfuerzo que requiera el trabajo, así como de acuerdo a los horarios.

Nuestros informantes indican que las interrupciones de la jornada de trabajo se efectúan en un 93.1% de los casos, no obstante un significativo 24.39% señala que "no tienen horario fijo", por lo que no se puede precisar ni el momento, ni el tiempo que dura la interrupción.

Cuadro 3
Interrupción de la jornada de trabajo para comer

Interrupción de horario	Absoluto	%	Histograma de puntos
Si	174	70.73	*****
No	39	2.03	**
No tiene horario	33	24.39	*****
Total	246	100.00	

Fuente: Condiciones de trabajo en las microempresas. Caracas, 1996.

Las jornadas laborales los fines de semana, también están reguladas normalmente. La LOT establece los días "Domingo" como días feriados; tal regulación se evidencia cuando revisamos el artículo 211 (Título IV De las Condiciones de Trabajo, Capítulo IV: De los días hábiles para el trabajo): "Todos los días del año son hábiles para el trabajo con excepción de los feriados", y en el Artículo 212, se plantea las excepciones en los siguientes términos:

Son días feriados, a los efectos de esta Ley:

- a) Los domingos;

- b) El 1o. de enero, el Jueves y el Viernes Santos; el 1o. de Mayo y el 25 de diciembre;
- c) Los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales; y
- d) Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno nacional, por los estados o por las municipalidades, hasta un límite total de tres (3) por año.

Durante los días feriados se suspenderán las labores y permanecerán cerradas para el público las empresas, explotaciones y establecimientos, sin que se pueda efectuar en ellos trabajos de ninguna especie, salvo las excepciones previstas en esta Ley.

Nuestros informantes parecen regirse por estas disposiciones legales cuando observamos que la mayoría (76.4%) "no trabaja los domingos". No siendo igual en caso de otros días feriados, dependiendo, al mismo tiempo, del tipo y de las características de la actividad desarrollada.

Pago de horas extras

Las horas extras se definen por exclusión de la jornada ordinaria del trabajo. Son aquellas horas adicionales a la jornada ordinaria de trabajo. Si bien los artículos que regulan la materia tienen una especial connotación por la importante intervención de las inspectorías de trabajo para velar por el cumplimiento de la Ley, lo que conceptualmente excluye a los informales, encontramos que las microempresas estudiadas, el 45.8% considera esta categoría al igual que los trabajadores formales, es decir pagan horas extras a sus trabajadores. No evaluamos los procedimientos seguidos a tal efecto, por lo que no pretendemos señalar las bondades o maldades de éstos, lo que sí es importante significar es la relevancia de este hecho en el ámbito del sector informal.

Cuadro 4
Pago de horas extras a los trabajadores

Horas extras	Absoluto	%	Histograma de puntos
Si	33	46.48	*****
No	35	49.30	*****
Sin información	3	4.23	***
TOTAL	246	100.00	

Fuente: Condiciones de trabajo en las microempresas. Caracas, 1996.

La identificación con lo precario de los ingresos en general y el deterioro progresivo de los salarios plantea las horas extras como una posibilidad para incrementar los ingresos. No obstante esto se preveía como un hecho poco factible en las microempresas, cuando se estimaba que la posibilidad de salarios acordes con el trabajo realizado es mínimo para el sector formal y más aún para el sector informal, donde en muchos casos los ingresos de la microempresa no alcanzan ni para cubrir el salario mínimo de los trabajadores, lo que hace que se cancelen remuneraciones que apenas alcanzan, a algunas personas, para sobrevivir.

Sumado a lo anterior, se estima la presencia de largas jornadas de trabajo para poder alcanzar los niveles de producción que el uso de herramientas e instrumentos manuales tornan más lento.

Contrato de trabajo

El establecimiento de las relaciones laborales dentro de la microempresa, está determinada por la misma característica de "informal" que se le imprime a estas actividades. Con esto queremos significar que median básicamente los acuerdos verbales y la validez de la "palabra" como principal garante para sellar la relación laboral y de la responsabilidad del microempresario hacia el trabajador y viceversa.

Por lo tanto, no es de extrañar que una representativa mayoría (93.1%) no haya firmado ningún de tipo de contrato de trabajo para establecer la relación laboral; lo que sí sorprende es que, aunque mínimo, algunos microempresarios respondan que "si firmaron contrato con sus trabajadores", representados en un 5.6% del total.

Es válido recordar que los sindicatos jugaron un papel relevante en la conquista de los contratos de trabajo como reivindicación de los trabajadores en general, sin establecer distinciones entre formal e informal, pero éstos corresponden básicamente a los del sector formal. No obstante, es importante señalar que progresivamente se han ido estructurando organizaciones, asociaciones y otras figuras destinadas a la protección y defensa de los derechos de los trabajadores informales.

En el Área Metropolitana de Caracas se ha podido identificar la existencia de más de cuarenta (40) sindicatos, asociaciones, etc. de trabajadores informales que agrupan fundamentalmente a buhoneros, artesanos y otros trabajadores informales (Febres y otros, 1993), no obstante ninguno de los trabajadores de las microempresas estudiadas pertenecen a ninguna asociación o sindicato.

Vacaciones de los trabajadores

Otro de los derechos adquiridos por los trabajadores, lo constituye las vacaciones. En nuestro país, éstas están reguladas legalmente como parte de las condiciones de trabajo en la Ley Orgánica del Trabajo en un Capítulo específico de este título, identificado: "De las vacaciones" (Capítulo V), en diecisiete artículos, donde se estipula su duración, modalidades, pago, bonificaciones por este concepto, entre otros aspectos.

Aún cuando una proporción muy importante de trabajadores del sector informal no esté amparado por la legislación laboral, también son copartícipes de esta importante reivindicación. Ésta es considerada una variable poco factible en las relaciones laborales del mundo informal, por considerar que la precarización de las condiciones de trabajo en este segmento, obligaban a considerarla como posible. Nuestros resultados, opuestos a estos planteamientos revelaron que, contrariamente, un significativo 44.4% reveló que sus trabajadores poseen vacaciones y que éstas son, en la mayoría de los casos, remuneradas.

A pesar de que puede que no estén sujetas a todas las disposiciones legales, el hecho de que se otorguen ya es un buen indicativo de funcionamiento del sector informal.

Cuadro 5
Los trabajadores tienen vacaciones

Vacaciones	Absoluto	%	Histograma de puntos
Si	32	44.44	*****
No	38	52.78	*****
Sin información	2	2.78	**
Total	72	100.00	

Fuente: Condiciones de trabajo en la microempresa. Caracas. 1996.

Remuneración

El salario ha sido un tema de constante disputa entre patrono y trabajadores, variable cuyo comportamiento es considerado similar en distintos sectores de la economía, rama de actividad, tipo de establecimiento y hasta segmento del mercado de trabajo (formal e informal).

No es nada novedoso decir que los salarios, históricamente, han sido un punto neurálgico de las relaciones laborales, desde el inicio de éstas hasta el fin.

Los trabajadores pocas veces están a gusto con la remuneración que perciben, por considerar, casi siempre, que es inferior al esfuerzo que realizan y como compensación por el trabajo que desarrollan. Del otro bando, están los patrones, que tiran de la cuerda a su favor alegando una correlación entre esfuerzo y remuneración, y valiéndose de los más distintos valores macroeconómicos para explicar por qué no pueden pagar más, exigiendo, eso sí, cada día mayor esfuerzo al trabajador.

Los salarios son, también, un componente importante de las relaciones laborales y del desempeño, pero no son por sí solos determinantes, se conjugan con elementos como las condiciones mismas en que se desarrolla el trabajo, llegando a tener incidencia en el desempeño laboral.

A MANERA DE CONCLUSIONES

Es necesario la consideración de variables más precisas que permitan la identificación y registro de los trabajadores informales en las estadísticas oficiales, de manera tal, que sirvan de base para la definición de políticas y lineamientos estratégicos que permitan el diseño de programas específicos dirigidos a atender las necesidades y demandas de este importante segmento de la fuerza de trabajo venezolana, de acuerdo a sus especificidades.

Los registros oficiales sobre empresas no cuentan con información cualitativa suficiente de los establecimientos, que permitan indagar sobre aspectos vinculados al proceso de trabajo y, por ende, a las condiciones de trabajo.

Los registros estadísticos oficiales pueden servir de base para caracterizar las condiciones de trabajo de los establecimientos; en tal sentido, es necesario el diseño de un instrumento que permita recoger la información cualitativa sobre las microempresas, separándolas de las pequeñas empresas, pues entre ellas puede haber diferencias significativas.

Es necesario el desarrollo de investigaciones sobre el sector informal en general y de las microempresas en particular, sobre dimensiones cualitativas que permitan abordar el fenómeno como un componente más de la fuerza de trabajo, pero que posee características particulares que no pueden ser equiparadas, en algunas dimensiones, con el sector formal.

Se requiere el diseño de políticas salariales, de condiciones de trabajo y previsión social que abarquen a los trabajadores informales en general y a los microempresario y sus trabajadores de acuerdo a las características que lo dimensionan como parte de la fuerza de trabajo.

Las leyes, reglamentos y decretos que regulan las relaciones laborales y las condiciones de trabajo fueron diseñadas para una fuerza de trabajo formal, se requiere su adecuación a las particularidades de los trabajadores informales o, al menos, flexibilizar algunas regulaciones que permitan su protección legal.

BIBLIOGRAFÍA

Febres, Carlos Eduardo, Vilma Hernández y Dilcia Balliache (1993), *Participación de las organizaciones de pequeños comerciantes minoristas informales urbanos en las reformas y políticas a nivel local*, OIT/CDCH (UCV), Caracas.

ILDIS (1994), *Informe social*, Mimeografiado, Santiago de Chile.

Márquez, Gustavo y Carmen Portela (1991), *Economía Informal* (Compilación), IESA, Caracas.

Martínez Veiga, Ubaldo (AÑO), "El otro desempleo. La economía sumergida", *Cuadernos de Antropología*, Editorial Anthropos, Madrid.

OCEI (Varios años), *Indicadores de la fuerza de trabajo*, OCEI, Caracas.

OIT (1993), "Décimo Quinta Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo. Resoluciones adoptadas". *Boletín Oficial*, OIT, Vol. LVI, Serie A, Ginebra.

Rivas, Orangel (1996), *Comportamiento del mercado de trabajo y política de empleo. Dirección de empleo y sectores productivo*, Cordiplán, Caracas.