

Condiciones laborales de los trabajadores asalariados de Brasil y México en el año 2012

*Sergio Cuauhtémoc Gaxiola Robles Linares**
*Mercedes Pedrero Nieto***

Resumen

El objetivo general de este capítulo es analizar y comparar las condiciones laborales de los trabajadores asalariados de Brasil y México en el año 2012. El eje analítico se centra en la precariedad laboral como un elemento clave de la flexibilidad que se implementó en América Latina a partir de los años noventa. El análisis empírico se realizó mediante la técnica de análisis por conglomerados que permitió agrupar a los trabajadores asalariados de Brasil y México en tres niveles de precarización: precario alto, precario medio y no precario. Una de las principales conclusiones se basa en que, en el año 2012, los trabajadores brasileños muestran una homogeneidad importante en cuanto a los niveles de precariedad; en contraste, en México sobresale la heterogeneidad y la desigualdad de los trabajadores asalariados.

Palabras clave: condiciones laborales, precariedad y flexibilidad laboral, Brasil, México.

Abstract

The overall objective of this chapter is to analyze and compare the working conditions of employees in Brazil and Mexico in 2012. The analytical axis focuses on job insecurity as a key element of flexibility which was implemented in Latin America from the nineties. The empirical analysis was performed using the statistical technique of cluster analysis allowed to group employees in Brazil and Mexico in three levels of insecurity: precarious high, medium precarious and precarious. One of the main conclusions is based on that in 2012, Brazilian workers exposed an important homogeneity in terms of levels of insecurity, Mexico stands in contrast to the heterogeneity and inequality of employees.

Keywords: working conditions, precarious work, labour flexibility, Brazil, Mexico.

* Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población, Universidad Autónoma del Estado de México.

** Centro Regional de Investigación Multidisciplinaria, Universidad Nacional Autónoma de México.

Introducción

La flexibilidad laboral ha impactado de manera relevante en los mercados de trabajo de América Latina mediante constantes modificaciones en las relaciones laborales que permiten maximizar las ganancias empresariales y deterioran las condiciones de los trabajadores.

En este contexto, esta investigación estudia la precariedad laboral como un fenómeno que posibilita conocer las adversas condiciones laborales que se presentan al interior de los mercados de trabajo de dos países latinoamericanos: Brasil y México.

La elección de estos países se debe, principalmente, a la importancia económica y poblacional que ambas naciones tienen en América Latina, por lo que se considera que este análisis permitiría conocer a grandes rasgos las condiciones laborales de una parte considerable de los trabajadores latinoamericanos. En concordancia con lo anterior, el objetivo de esta investigación es analizar y comparar las condiciones laborales de los trabajadores asalariados de Brasil y México en el año 2012.

El presente documento se estructura en cinco secciones. En primer lugar, se exponen los antecedentes de la flexibilidad laboral. En segundo lugar, se presenta el marco teórico y metodológico que orienta esta investigación. En tercer lugar, se describe la configuración sociodemográfica y laboral de Brasil y México. En cuarto lugar, se analizan las condiciones laborales y la precariedad en los países de estudio. Por último, se presentan las consideraciones finales.

Antecedentes de la flexibilidad laboral

A partir de la década de los años ochenta se implementa un nuevo modelo económico denominado neoliberal que trajo consigo una serie de cambios en el mercado laboral, impactando en diversos aspectos a los trabajadores. En particular, uno de los cambios que afectó significativamente fue la flexibilidad laboral mediante la modificación de las relaciones laborales (Contreras, 2000; Carrillo y Mota, 2008; Antunes, 2011; Arancibia, 2011; Leite, 2009; Harvey, 2004). Estos cambios al interior del mercado laboral contrastaron con la situación existente en las décadas anteriores, cuando una parte de los empleos se caracterizaba por una fuerte regulación en las relaciones laborales. Según Carnoy (2001: 89), “en los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial las sociedades industriales construyeron el ideal de un puesto de trabajo con jornada laboral completa, en el que se traba-

jaba durante treinta años para una única empresa con salarios reales continuamente crecientes”.¹

De esta manera, se iniciaron los procesos de reestructuración productiva que dieron paso a la flexibilidad del mercado de trabajo, siendo los principales impulsores los organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM), que planteaban la necesidad de desregular los mercados laborales con la finalidad de combatir el desempleo e incentivar la inversión en las regiones (Rodgers, 2007; Arrau, 2005).

La flexibilidad laboral se implementó gradualmente modificando las relaciones en una clara desventaja hacia los trabajadores, debido a que una de las características de este fenómeno se centraba en la reducción de costos laborales de las empresas. Para Aquevedo (2000), estos costos generaron modos de producción que supuestamente permitieron posicionar a la flexibilización laboral como una herramienta clave en la generación de empleos, convirtiéndose en un paradigma a nivel internacional. Sin embargo, como se señaló antes, el fin principal de la flexibilización era reducir los costos laborales, no generar empleos.

En este marco, en las últimas décadas, en casi todo el mundo se introdujo una serie de desregulaciones que propiciaron un detrimento relevante de los derechos y las condiciones laborales. Según Mattos (2005: 23):

El contexto económico vigente en aquel momento, marcado por reducidos niveles de crecimiento económico (notados cuando son comparados con los enormes resultados históricos de los llamados Treinta Años Gloriosos del capitalismo de la segunda posguerra); la desarticulación progresiva del llamado “modo de producción fordista”, y el cambio en la naturaleza de la competencia capitalista —marcado por el ascenso del papel desempeñado por el capital financiero en el proceso de acumulación capitalista (Chesnais, 1996a, 1997a y 1997b)— transformó el ambiente político y socioeconómico en un ambiente propicio para que las políticas agresivas de desregulación pasaran a tener un lugar destacado en los principales gobiernos. En ese contexto, la flexibilización de los mercados de trabajo asume un papel principal...

Así, la flexibilidad laboral se convierte en una política mundial del FMI y el BM. Estos organismos internacionales planteaban una relación

1 Es importante señalar que, durante el periodo mencionado, en diversos países (principalmente de los llamados “en desarrollo”) coexistieron dos grupos de trabajadores con fuertes diferencias. Por un lado, un conjunto vinculado con el sector “moderno” que se caracterizaba por contar con empleos con mayor estabilidad, certidumbre y seguridad laboral. Por el otro, una masa de trabajadores marginados que se caracterizaba por empleos inestables, con bajos salarios y sin seguridad social (Pinto, 1976; Nun, 1969).

directa entre la desregulación laboral y la creación de empleos (Aquevedo, 2000). Ante estas presiones, en los años ochenta diversos países europeos implementaron medidas de desregulación con la finalidad de reducir sus altas tasas de desempleo (Rodgers, 2007). Sin embargo, para esta investigación, el desempleo sólo tuvo una mejor distribución, debido a que, en la actualidad, existe un número mayor de personas empleadas con menos horas laborales.

De esta manera, la desregulación laboral se posiciona como un elemento necesario para los mercados de trabajo con la finalidad de modificar diversos aspectos que supuestamente limitaban el funcionamiento pleno de las nuevas dinámicas, acordes con las competencias laborales derivadas de la apertura económica.

En particular, esta investigación se enfoca en estudiar la flexibilización laboral, debido a que afecta de manera intrínseca los mercados de trabajo e impacta en la situación laboral de los trabajadores desde numerosos frentes, entre los que destaca un creciente deterioro de las condiciones laborales, que se refleja en el incremento y la extensión de la precarización del empleo (Rodgers, 1989; Mora y Oliveira, 2009).

Para Recio (2007:1), “la precariedad constituye un reconocimiento de los costes sociales que generan las políticas de flexibilidad sobre una parte de las clases trabajadoras”.

En este contexto, la precariedad emerge como un factor esencial de la flexibilidad laboral, debido a que se asocia con las adversas condiciones laborales de los trabajadores que se han visto afectadas por la desregulación de los mercados de trabajo.

Breve revisión teórica de la precariedad laboral

En la actualidad, la precarización ha destacado como uno de los conceptos que ha permitido captar la complejidad de las relaciones laborales en los mercados de trabajo mundiales debido, entre otras cosas, a su enfoque multidimensional que permite aprehender las nuevas dinámicas laborales. Lo anterior se evidencia con mayor claridad en el incremento de la flexibilidad dentro las relaciones laborales que se ha presentado en los mercados de trabajo de diversos países. Para Castillo (2001:101), “las tendencias mundiales evidencian la expansión de diversas formas de trabajo precario, diferenciadas de las formas tradicionales de empleo a tiempo completo, con contrato definido, con empleador único y lugar fijo de trabajo, generando formas atípicas, «anormales», de empleo asalariado y no asalariado a todos los niveles y en distintos sectores de las ocupaciones”.

Diversos autores indican que la precarización laboral es un proceso global que ha permeado en todo el mundo (Agulló, 2001; Carnoy, 2001; Wacquant, 2008). En la fase actual del modelo neoliberal este fenómeno expone que el empleo ya no es un elemento que otorga certidumbre, estabilidad, seguridad e incluso identidad a los trabajadores. Según Agulló (2001: 91), es “un modelo laboral que ya no garantiza hoy por hoy la integración social de todos los ciudadanos”.

En este sentido, el concepto de empleo precario se introdujo paulatinamente dentro de las discusiones sobre las condiciones de los trabajadores. Uno de los precursores en el estudio de este concepto fue Gerry Rodgers, quien vinculó el empleo precario con las formas de trabajo que caracterizaban a los trabajos flexibles, inseguros e inestables. Es importante señalar que, en los últimos años, una de las principales características de este fenómeno es la constante expansión del empleo precario, lo que deriva en una profunda desestabilización y segmentación del trabajo.

Una de las críticas principales al concepto de empleo precario es que las múltiples dimensiones que abarca este término generan confusión y ambigüedad en su uso, razón por la cual diversos estudios han acotado teóricamente esta noción, limitando su población en estudio a los trabajadores asalariados. Una de las razones para acotar la población radica en que los trabajadores no asalariados presentan restricciones en los vínculos obrero-patronales o de capital-trabajo, por lo que es complejo distinguir relaciones de costo-beneficio entre los factores de producción (Mora, 2006). Acorde con esta crítica, esta investigación considera como población objetivo a los trabajadores asalariados de Brasil y México.

Por otro lado, la definición de la precariedad laboral ha generado diversos debates asociados con las dimensiones que abarca este fenómeno, mismo que aún no llega a consenso. Por ejemplo, Rodgers (1989) plantea que el trabajo precario presenta las siguientes características: inestabilidad (falta de continuidad laboral), desprotección (debilitamiento de las negociaciones colectivas), inseguridad (falta de acceso a seguridad social) y vulnerabilidad social y económica (bajos ingresos). Para Rodgers, la presencia de estas características en los mercados de trabajo produce la precariedad laboral y conduce a la desaparición del empleo como elemento de cohesión social.

En complemento con la anterior definición de precariedad, Guerra (1994) plantea que uno de los factores centrales en el estudio del trabajo precario es el tipo de contrato que predomina en la relación laboral, debido a que un contrato que le dé permanencia en el trabajo

resulta esencial para la estabilidad del trabajador y garantiza su continuidad en el mercado de trabajo.

Por último, Mora (2006) expone que la precariedad laboral se define por la incertidumbre, la flexibilidad de la jornada laboral y la inseguridad económica. Estos tres aspectos captan factores relevantes de las condiciones laborales.

Las líneas anteriores exponen diferentes definiciones teóricas de la precariedad laboral. Sin embargo, en esta investigación se define la precariedad laboral mediante tres dimensiones: *desprotección laboral*, *flexibilidad en la jornada laboral* e *inestabilidad*. La elección de estas dimensiones se debe, principalmente, a que permiten aprehender diversos ejes relacionados con la flexibilidad laboral y que obedecen a estrategias empresariales de reducción de costos. Además, la literatura revisada señala a estas dimensiones como elementos clave de las desregulaciones laborales que acentúan adversas condiciones laborales en los mercados de trabajo (Rodgers, 1989; Guerra, 1994; Mora, 2006).

Definida conceptualmente la precariedad laboral, en las siguientes líneas se asocian las tres dimensiones teóricas con algunas variables, de forma tal que se establezca un vínculo teórico-empírico que permita medir la precariedad laboral, con la finalidad de conocer con mayor detalle las relaciones laborales que predominan en los mercados de trabajo de Brasil y México.

La dimensión “desprotección laboral” se vincula con derechos y prestaciones de los trabajadores, por lo que esta investigación la asocia con el acceso a la seguridad social. Es importante señalar que los trabajadores que no cuentan con seguridad social presentan frágiles relaciones laborales que deterioran sus condiciones de trabajo.

En este documento, la segunda dimensión, que se refiere a la flexibilidad de la jornada laboral, se mide mediante el número de horas trabajadas por semana. La elección de esta variable se debe a que permite captar a aquellos empleados que laboran jornadas extendidas (más de ocho horas) y en condiciones de sobreexplotación laboral. En la actualidad, una de las prácticas empresariales consiste en obligar a los trabajadores a laborar más de ocho horas diarias en condiciones intermitentes; es decir, unos días extenuantes con otros días sin trabajo, lo que impacta severamente en su dinámica familiar y en su estado de salud.

Por último, la dimensión de inestabilidad se asocia con el contrato laboral y las microempresas (con cinco o menos trabajadores). Según Guerra (1994), el tipo de contrato permite detectar los trabajos temporales. Por su parte, la elección de las microempresas responde al

hecho de que éstos son negocios de elevada incertidumbre debido a que a partir de cinco empleados, la unidad económica tiene más probabilidades de obtener ganancias, más allá de simple supervivencia. Las dos variables seleccionadas permiten detectar a aquellos trabajadores con inestabilidad en un empleo, ya sea por el tipo de contrato o el tamaño de la empresa.

En el cuadro 1 se muestran las dimensiones que se retoman en esta investigación, asociadas con sus respectivas variables.

Cuadro 1. Dimensiones teóricas de la investigación

<i>Dimensiones</i>	Desprotección laboral	Flexibilidad de la jornada laboral	Inestabilidad laboral
<i>Variables</i>	Acceso a la seguridad social	Número de horas trabajadas semanalmente	Condición de contrato Tamaño de la empresa

Fuente: elaboración propia.

En esta investigación, la precariedad laboral se define empíricamente mediante cuatro variables: el acceso a la seguridad social, el número de horas trabajadas, el tipo de contrato y el tamaño de la empresa.

Metodología

El abordaje metodológico de esta investigación se basa en un análisis por conglomerados (AC) que permite agrupar a los trabajadores asalariados de Brasil y México en tres niveles de precariedad: no precario, precario medio y precario alto. El AC es una técnica estadística que agrupa los casos en función del parecido o la similitud que exista entre ellos. El objetivo principal de este instrumento estadístico es agrupar las observaciones de forma que los datos sean similares al interior de los grupos (mínima varianza), y que éstos sean los más heterogéneos posibles entre los diversos grupos creados (máxima varianza) (Dunteman, 1989).

La aplicación del análisis por conglomerados puede ser mediante dos métodos. Por un lado, el método jerárquico, que consiste en la agrupación de un par de casos o variables a través de una medida de distancia que los asocia para formar un conglomerado (y así su-

cesivamente). Por otro lado, el método no jerárquico, que agrupa las observaciones con base en un número de conglomerados (fijados con anterioridad); los conjuntos se forman a partir de unos centros iniciales que configuran a las observaciones con base en la proximidad del centro inicial.

En este trabajo se utilizó el método no jerárquico con la técnica de k-medias, debido a que permite determinar con anterioridad el número de conglomerados; además, esta técnica agrupa los datos con base en las distancias entre ellos, seleccionando los k casos más distantes.

Fuente de información

Los datos para la realización de esta investigación resultaron complejos, debido a que se efectuó una búsqueda de encuestas nacionales en Brasil y en México que permitieran hacer un análisis comparativo entre los dos países.

De esta manera, este trabajo propone utilizar la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2012, que contiene información sociodemográfica y laboral de la población brasileña, por lo que es posible captar y analizar a los trabajadores brasileños. En lo que respecta a México, se propone utilizar la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2012, que contiene información viable para realizar la investigación propuesta en las líneas anteriores.

La PNAD y la ENIGH son encuestas de múltiples propósitos que se levantan anual y bianual (respectivamente) con representatividad a nivel nacional, y presentan un marco muestral similar, por lo que se puede realizar la comparación entre ellas.

Es importante señalar que se dificultó utilizar las encuestas especializadas en el mercado laboral en Brasil y México, debido a que presentan diferencias relevantes en el diseño estadístico y no son comparables. Por ejemplo, la Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de Brasil se levanta mensualmente, en tanto que la Encuesta Nacional de Ocupaciones y Empleo (ENOE) de México se realiza trimestralmente.

La elección del año 2012 se debe principalmente a la disponibilidad de las bases de datos de las encuestas arriba citadas; ese año es el más reciente en que se puede comparar el fenómeno de estudio entre ambos países con microdatos, porque es necesario procesar la información a tal nivel.

La precariedad laboral en Brasil y en México

A partir de la década de los años ochenta, los cambios económicos transformaron las dinámicas del empleo a nivel mundial, acentuando un proceso laboral de mayor desigualdad, caracterizado por la desprotección y la inseguridad, lo que suspuso el deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores, entre otros cambios.

En particular, en América Latina, la informalidad es un fenómeno que ha concentrado gran parte de las investigaciones institucionales sobre el mercado de trabajo (Comisión Económica para América Latina [CEPAL], Organización Internacional del Trabajo [OIT], Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe [PREALC]). En el presente documento se utiliza el concepto de trabajo informal sólo como un referente histórico del constante deterioro de las condiciones de trabajo en la región latinoamericana. Es importante señalar que la informalidad y la precariedad son fenómenos diferentes² que se intersectan en el estudio de las condiciones laborales de los trabajadores.

En el caso de Brasil, a partir de la década de los años ochenta se implementa una serie de políticas vinculadas con la flexibilización y la desregulación de las relaciones laborales que suprimió diversos derechos y prestaciones ganadas anteriormente. Según Antunes (2011), en Brasil la flexibilidad laboral tuvo diversas etapas que deterioraron las condiciones de trabajo de manera gradual en aspectos asociados con los salarios, la contratación, los despidos, entre otras. Para Leite (2009), este proceso “profundizó brutalmente la desestructuración del mercado de trabajo”.

En este sentido, en el país sudamericano la flexibilidad ha impactado en el deterioro de las condiciones laborales. Por ejemplo, en la década de los años noventa se redujeron 2.5 millones de trabajos formales, lo que generó un incremento en la informalidad de 43 a 50%. Es decir, al inicio del siglo XXI, uno de cada dos trabajadores brasileños era informal (Chahad y Menezes-Filho, 2002).

Aunado a lo anterior, según Leite (2009), la flexibilidad laboral ha acentuado una multiplicidad de formas de trabajos precarios, afectando los derechos y las prestaciones principalmente de las mujeres y jóvenes, lo que acentúa las desigualdades de estos grupos al interior del mercado de trabajo brasileño. Es importante señalar que una de

2 La informalidad se caracteriza por la realización de actividades de baja productividad, con niveles de protección social reducidos, sin relación salarial. La precariedad, por su parte, es un fenómeno que se vincula con el deterioro de las condiciones laborales (Leite, 2009).

las herramientas que se ha utilizado para la ampliación de la precarización del empleo en Brasil son las cooperativas de trabajo,³ debido a que las grandes empresas subcontratan a estas cooperativas para delegar las obligaciones y los compromisos laborales marcados por la ley.

En este sentido, las adversas condiciones laborales en Brasil se acentuaron mediante el incremento de la subcontratación y la tercerización de la fuerza laboral (Soria, 2001). Lo anterior provocó intensas prácticas flexibles de contratación de fuerza de trabajo con una mayor precariedad de los empleos.

Según Montibeler (2006), en la década de los años noventa en Brasil se redujeron 22.4% las personas que contaban con un contrato laboral, lo que provocó un incremento en las subcontrataciones. Para DIEESE/CUT (2014), en 2013, aproximadamente el 27% de los trabajadores con contrato son subcontratados, con el consecuente deterioro de las condiciones laborales de este grupo poblacional. En el mercado de trabajo brasileño existen condiciones laborales desfavorables, lo que supone la precariedad laboral en una parte importante de los trabajadores.

En el caso de México, los cambios en las relaciones laborales generaron deterioro en las condiciones del empleo, fomentándose un incremento relevante de la informalidad. Por ejemplo, en los años ochenta casi una cuarta parte de la población ocupada total se encontraba en condiciones de informalidad (Jusidman, 1993). Para 2005, el empleo informal se había incrementado, y más del 50% de los trabajadores en México tenía un empleo informal (Tokman, 2007). Aunado a lo anterior, Rojas y Salas (2011) muestran la fragilidad de las condiciones laborales en México. Según estos autores, aproximadamente el 50% de los trabajadores asalariados tenía un empleo con contrato temporal o verbal y no tenía acceso a la seguridad social. Estos datos son claras muestras de la relevante presencia de la precariedad laboral en México.

Es importante mencionar que en los últimos años la noción de precariedad laboral ha tenido un auge en las discusiones del mercado de trabajo, lo que ha posicionado este concepto como un referente importante sobre las condiciones de los trabajadores en la actualidad.

A grandes rasgos, se expone que los países en estudio presentan condiciones laborales adversas para gran parte de los trabajadores, por lo que analizar la precariedad laboral en Brasil y México resulta perti-

3 En 1994 se modificó la ley laboral para establecer la no existencia del vínculo laboral entre las cooperativas y sus asociados.

nente. Además, los datos anteriores permiten mostrar un proceso de precarización del empleo en Brasil y México.

Características sociodemográficas de Brasil y de México en el año 2012

Población

El análisis de la población de Brasil y de México resulta relevante para esta investigación debido a que estos países son los más poblados de América Latina, por lo que los resultados que se generen representan a una parte significativa de la población trabajadora latinoamericana y sus dimensiones poblacionales podrían significar oportunidades, dada la potencialidad de su mercado interno en cada uno de ellos.

En la tabla 2 se expone la distribución de la población por sexo en el año 2012, de cada país y de América Latina. En dicho año, en Brasil había, aproximadamente, 200 millones personas, y en México alcanzaba 117 millones. Estos más de 300 millones de personas representaban más de la mitad de la población de América Latina.

En lo que respecta a la distribución por sexo, la tabla 2 muestra que Brasil y México contaban con una configuración similar por sexo: las mujeres superaban a los hombres. En términos porcentuales, Brasil y México contaban con el 51% de féminas en su población.

Tabla 2. Brasil, México y América Latina. Distribución porcentual por sexo de las principales ciudades, 2012

<i>Sexo</i>	<i>Brasil</i>		<i>México</i>		<i>América Latina</i>	
	<i>Porcentaje</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Total</i>
Hombre	48,7	95.812.480	48,7	57.210.256	49,4	295.728.608
Mujer	51,3	101.064.848	51,3	60.239.393	50,6	303.064.000
Total		196.877.328		117.449.649		598.792.608

Fuente: cálculos propios con base en ENIGH-México, PNAD-Brasil y CEPALSTAT-América Latina, 2012.

En el mercado de trabajo resulta esencial conocer la estructura por edad, debido a que la fuerza laboral se concentra mayormente entre las edades de 15 a 64 años, que se conocen como productivas.

En este sentido, la tabla 3 muestra la distribución porcentual por grupos de edad y sexo de Brasil y de México. En el año 2012, los dos países contaban con aproximadamente 70% de su población en los grupos de edad productiva. Es decir, ambas naciones contaban con un bono demográfico que estimula el desarrollo económico de Brasil y México.

Tabla 3. Brasil y México. Distribución porcentual por sexo de las principales ciudades, 2012

<i>Grupo de edad</i>	<i>Brasil</i>			<i>México</i>		
	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Total</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Total</i>
0 a 9 años	15,2	13,6	14,4	18,9	17,6	18,3
10 a 19 años	18,0	16,4	17,2	20,4	18,8	19,6
20 a 29 años	16,4	15,9	16,1	15,8	16,3	16,1
30 a 39 años	15,4	15,6	15,5	13,6	14,3	13,9
40 a 49 años	13,3	13,7	13,5	11,9	11,8	11,8
50 a 59 años	10,3	11,1	10,7	8,7	10,2	9,5
60 años y más	11,5	13,7	12,6	10,6	11,0	10,8
Total	95.812.480	101.064.848	196.877.328	57.210.256	60.239.393	117.449.649

Fuente: cálculos propios con base en ENIGH-México y PNAD-Brasil, 2012.

La composición por edad era similar en ambos países, concentrando la mayoría de la población dentro de las primeras tres décadas de vida. Tanto en Brasil como en México, cerca del 50% de la población tenía menos de 30 años. A grandes rasgos, en el año 2012, la población brasileña y la mexicana mostraban estructuras poblacionales jóvenes.

Configuración laboral de Brasil y de México

Las dinámicas de los mercados de trabajo son difíciles de comprender, debido a que se intersectan múltiples elementos asociados con las relaciones, las configuraciones y las estructuras laborales.

Para analizar la precariedad laboral de Brasil y de México se seleccionaron como indicadores a la población económicamente activa (PEA) y a la población no económicamente activa (PNEA), que exponen la estructura laboral. Es importante mencionar que la PEA está conformada por la población ocupada y la población desocupada.

La PEA en Brasil y en México presenta algunas diferencias, que se agudizan al analizar la participación por sexo (tabla 4). En el año 2012, la PEA alcanzaba el 65% en el país sudamericano, y mientras tres de cada cuatro hombres eran económicamente activos, únicamente una de cada dos mujeres lo era. En México, la PEA era similar a Brasil, 64%, pero las diferencias por sexo eran mucho más pronunciadas. Ocho de cada diez hombres participaban en la PEA; entre las mujeres, esta proporción se reducía casi a la mitad. Las diferencias por sexo de una mayor participación de la población masculina en las dos naciones se relaciona con las condicionantes de género, lo que acentúa las desigualdades en el mercado laboral (Lagos y Arriagada, 1998).

Tabla 4. Brasil y México. Diversos indicadores laborales por sexo, 2012

<i>Indicadores laborales</i>	<i>Brasil Principales ciudades</i>			<i>México Principales ciudades</i>		
	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Total</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Total</i>
PEA	70,5	50,1	59,9	80,2	48,8	63,9
Ocupados	95,4	91,8	93,8	94,6	97,4	95,7
Desempleados	4,6	8,2	6,2	5,4	2,6	4,3
PNEA	29,5	50,0	40,1	19,8	51,2	36,1
Pob. 14 años y más	81.240.713	87.306.474	168.547.187	41.864.675	44.970.489	86.835.164

Fuente: cálculos propios con base en ENIGH-México y PNAD-Brasil, 2012.

Aunque la participación laboral femenina es baja en ambos países, ésta se ha incrementado durante las últimas décadas, frente a la disminución de la participación masculina, lo que muestra la feminización del mercado laboral tanto en México como en Brasil.

Un subgrupo importante de la PEA son los trabajadores ocupados,⁴ que representan más de nueve de cada diez personas de la PEA tanto en México como en Brasil.

La proporción de población desocupada es ligeramente superior en Brasil (6.2% vs. 4.3%), pero las diferencias verdaderamente importantes se refieren a la configuración del desempleo por sexo. Mientras que en Brasil fueron las mujeres quienes más frecuentemente se declararon desocupadas (8.2% vs. 4.6% entre los hombres), en México se observa la situación contraria, siendo los varones quienes más se declararon desocupados (5.4% vs. 2.6% entre las féminas). Según Ruiz y Ordaz (2011), en México las bajas tasas de desocupación se vinculan con una informalización relevante del mercado laboral que funge como una válvula de escape para una parte importante de los trabajadores mexicanos ante las pocas o nulas oportunidades laborales. Esta situación también es válida para el caso de Brasil, porque su tasa también es baja en comparación con los países desarrollados.

En la tabla 5, la distribución porcentual de los trabajadores según su condición de salario muestra que, en ambos países, un tercio o un poco más de ellos resulta ser no asalariado. Ello implica que, tanto en México como en Brasil, millones de personas no reciben un salario, aunque sí participan en el mercado laboral.

Tabla 5. Brasil y México. Porcentaje de trabajadores asalariados, 2012

	<i>Brasil</i>	<i>México</i>
Trabajadores asalariados	61,4	67,0
Trabajadores no asalariados	38,6	33,0
Total	57.847.540	35.591.308

Fuente: cálculos propios con base en la PNAD-Brasil y ENIGH-México, 2012.

Condiciones laborales

En esta sección se analizan las condiciones laborales de los trabajadores asalariados de Brasil y de México con la finalidad de mostrar la precariedad laboral de estos países. Las condiciones laborales que

4 Se refiere a aquellas personas que declararon haber tenido un trabajo en las semanas previas a la entrevista.

se analizan son: el acceso a la seguridad social, la condición de contrato, el tamaño de la empresa y la duración de la jornada laboral.

Tabla 6. Brasil y México. Proporción de trabajadores asalariados por condiciones laborales, 2012

<i>Condiciones laborales</i>	<i>Brasil</i>			<i>México</i>		
	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Con acceso a seguridad social	71,0	75,0	73,3	51,0	57,0	54,7
Con contratos	63,5	70,5	67,5	46,0	41,2	43,0
Laboran en empresas con más de cinco empleados	51,5	66,3	59,9	49,0	57,4	54,1
Con ingresos superiores a tres salarios mínimos	8,7	15,9	12,8	17,6	15,4	16,2
Con menos de 48 horas trabajadas	39,7	48,8	88,5	77,1	59,3	66,1

Fuente: cálculos propios con base en ENIGH-México y PNAD-Brasil, 2012.

El acceso a la seguridad social es un derecho laboral básico que se ha visto afectado por la flexibilidad laboral, proceso que tiene entre sus objetivos reducir los costos que los trabajadores implican para las empresas. En el año 2012, en Brasil el 73% de los trabajadores asalariados contaba con seguridad social; para México esta proporción era notablemente menor, 58%. Estos datos muestran, con claridad, que México tiene un peor escenario cuando de garantizar el acceso a la seguridad social de sus trabajadores asalariados se trata.

Otro de los cambios que la flexibilidad laboral provocó fueron las modificaciones en los contratos laborales, restringiendo diversos tipos de acuerdos formales. En particular, se redujeron de manera relevan-

te los contratos indefinidos en cuanto a su duración, que otorgaban mayor estabilidad a los trabajadores y, por ende, a su familia. Nuevamente México muestra un peor escenario que Brasil. En este último, casi el 70% de los asalariados contaba con un contrato de trabajo por tiempo indefinido; en México, menos de la mitad de los asalariados estaba en idéntica situación (43%).

En contraste, se observan diferencias mínimas entre Brasil y México con respecto al tamaño de la empresa o del establecimiento.⁵ En Brasil, la proporción de trabajadores asalariados que laboraba en empresas con más de 5 empleados era de 60%. En México, 54%.

Por último, se analiza la jornada laboral en términos del total de horas semanales trabajadas y tomando como referencia a los trabajadores que laboran 48 horas o menos. En Brasil, las llamadas “jornadas extendidas” son escasas, pues casi el 90% de los asalariados labora 48 horas o menos a la semana. En México son mucho más frecuentes, pues 66% de los trabajadores tenía una jornada de más de 48 horas. Lo anterior pone de manifiesto que, en México, una parte importante de los trabajadores asalariados son sobreexplotados, trabajando jornadas que superan las ocho horas diarias.

En resumen, en México es más frecuente que los trabajadores asalariados trabajen en condiciones laborales precarias, caracterizadas por el escaso acceso a la seguridad social, la ausencia de contratos de trabajo o los contratos temporales y largas jornadas laborales. Brasil, por su parte, muestra un panorama menos crítico en el que, a pesar del proceso de flexibilidad laboral, se ha conservado la práctica de jornadas laborales no extendidas, donde es mayoritario el acceso a la seguridad social y a contratos laborales que permiten mayor permanencia temporal en el puesto de trabajo.

Precariedad laboral: un análisis empírico

El análisis de la precariedad es complejo debido a que este fenómeno es multidimensional. El uso del análisis por conglomerados (AC) permitió agrupar a los trabajadores en diferentes niveles de precariedad con base en las variables asociadas con las condiciones laborales

5 En este estudio sólo se tomaron en cuenta aquellos asalariados que laboraban en empresas con más de cinco empleados. Se dejaron fuera las microempresas porque, en general, son las medianas y las grandes empresas las que ofrecen mejores condiciones laborales a sus trabajadores.

que se analizan. Se construyeron tres niveles de precariedad: precario alto, precario medio y no precario, que resultaron viables en el AC.⁶

Una vez aplicado el AC se obtuvieron tres conglomerados que presentan las siguientes características:

- *Precario alto*. En este grupo se ubica a los trabajadores asalariados que contaban con las relaciones de trabajo más flexibles y precarias, presentando condiciones adversas en más de dos de las variables analizadas (acceso a la seguridad social, condición del contrato, tamaño de la empresa y duración de la jornada laboral).
- *Precario medio*. En este conglomerado se agrupa a los trabajadores asalariados que si bien se han visto de alguna forma afectados por las desregulaciones del mercado laboral, ello ha sido de manera limitada. A grandes rasgos, la población de este grupo se caracteriza por haber sido afectada por entre dos y una condiciones laborales adversas.
- *No precario*. En este conjunto se cataloga a los trabajadores asalariados que contaban con mayores privilegios, es decir, aquellos que fueron afectados por menos de una condición laboral adversa.

Los tres niveles de precariedad generaron diferencias relevantes entre los trabajadores asalariados de Brasil y de México que coinciden con las condiciones laborales analizadas. En el caso del país sudamericano se observa una homogeneidad importante en la precariedad laboral. En México, en los niveles de precariedad predominan la heterogeneidad y la desigualdad en el mercado laboral.

En este contexto, en la tabla 7 se observa la distribución porcentual de los trabajadores según su nivel de precariedad de Brasil y México. En lo que respecta a los trabajadores con niveles altos de precariedad, en el año 2012 el país sudamericano contaba con 20% de sus trabajadores con precariedad alta. En México, este porcentaje aumentaba a 30%, lo que indica que en el mercado laboral mexicano predominan condiciones laborales más adversas.

6 Es importante señalar que al AC se le realizaron pruebas internas y externas para verificar la factibilidad de estos niveles de precariedad con las condiciones laborales de los trabajadores en Brasil y México. Sin embargo, por cuestiones de espacio no se incluyeron.

Tabla 7. Brasil y México. Distribución porcentual de los trabajadores asalariados por nivel de precariedad, 2012

<i>Nivel de precariedad</i>	<i>Brasil</i>	<i>México</i>
Precario alto	20,2	31,0
Precario medio	67,8	36,0
No precario	12,1	33,0
Total	100,0	100,0

Fuente: cálculos propios con base en la ENIGH-México y PNAD-Brasil, 2012.

En lo que respecta a los trabajadores con niveles de precariedad media sobresalen los brasileños, debido a que casi el 70% de los trabajadores asalariados sudamericanos estaban en una situación de precariedad media. En México, esta proporción era de 36%.

Los trabajadores asalariados con mejores condiciones laborales (no precarios) en Brasil representaban aproximadamente el 12%. En contraste, México mostraba que una tercera parte de los trabajadores asalariados contaba con condiciones laborales favorables.

A grandes rasgos, lo anterior muestra características importantes de los trabajadores asalariados en los dos países. En Brasil sobresale una alta homogeneidad asociada con el nivel de precariedad media. Es decir, una parte importante de los trabajadores brasileños se ha visto impactada por una o dos condiciones laborales desfavorables. En México sobresale la presencia del fenómeno de la desigualdad en cuanto a condiciones laborales, debido a que los extremos de los niveles de precariedad (alta y sin precariedad) aglutinan a dos terceras partes de los trabajadores asalariados.

Las diferentes modalidades que asume la precariedad laboral en los países analizados resultan preocupantes, debido a que hacen visible una precarización heterogénea del empleo en América Latina.

Por último, es importante señalar que los trabajadores analizados son "privilegiados" en el mercado laboral por ser asalariados. Lo esperable es que el panorama del empleo sea aún más desfavorable entre los trabajadores no asalariados, que se caracterizan por tener una mayor precarización laboral.

Conclusiones

Los resultados que se obtuvieron en esta investigación permiten concluir que:

- 1) Las condiciones laborales (acceso a la seguridad social, tamaño de la empresa, condición de contrato laboral y duración de la jornada laboral) de Brasil son menos desfavorables que las de México, al menos para los trabajadores asalariados. Ello supone que las políticas de desregulación laboral en México han sido mucho más contraproducentes que en Brasil, provocando que grandes contingentes de trabajadores asalariados deban laborar en condiciones precarias.
- 2) En 2012, los niveles de precariedad laboral mostraron diferencias relevantes entre Brasil y México. En el país sudamericano casi la totalidad de los trabajadores estaba en condiciones precarias con respecto a, al menos, una de las variables analizadas, ubicándose así en el nivel medio de precariedad laboral. En México, el fenómeno de la precariedad se asocia con una mayor intensidad y se refleja en la desigualdad en el interior del mercado laboral, debido a que gran parte de los trabajadores asalariados mexicanos se localiza en los extremos de los niveles de precariedad.
- 3) Los resultados obtenidos en los dos países analizados sugieren que el fenómeno de la precariedad laboral es heterogéneo en los mercados de trabajo de América Latina. En la región latinoamericana este fenómeno se presenta en diversas modalidades, por lo que es importante diseñar políticas específicas para cada contexto que permitan fortalecer los derechos laborales de los trabajadores con la finalidad de que se produzcan empleos con mayor seguridad, estabilidad y certidumbre laboral.

Bibliografía

- Agulló, E. (2001), "Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores", *Trabajo, individuo y sociedad: perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*, Ediciones Pirámide.
- Antunes, R. (2011), "La nueva morfología del trabajo en Brasil. Reestructuración y precariedad", *Nueva Sociedad: democracia y política en América Latina*, 232.
- Aquevedo, E. (2000), *Reestructuración, flexibilidad y trabajo en América Latina*.
- Arancibia, F. (2011), "Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis", *Revista de Ciencias Sociales* (CI).
- Arrau, F. (2005), *La flexibilidad laboral en los países de economías avanzadas y de América Latina. El caso chileno*, Serie Estudios, Biblioteca del Congreso Nacional, núm. 318.
- Castillo, D. (2001), "Los nuevos precarios, ¿mujeres u hombres? Tendencias en el mercado de trabajo urbano en Panamá, 1982-1999", *Papeles de Población*, núm. 27.
- Carrillo, G. y Mota, E. (2008), "El impacto de la flexibilización laboral: evidencias en México", *Administración y Organizaciones*, año 10, núm. 20, junio.
- Carnoy, M. (2001), *La transformación del trabajo en la nueva economía global. El trabajo flexible en la era de la información*, Madrid: Alianza.
- Chahad, J. P. Z. y Menezes-Filho, N. A. (2002), *Mercado de trabalho no Brasil: salário, emprego e desemprego numa era de grandes mudanças*, LTr.
- Contreras, O. (2000), "Los estudios acerca de la flexibilidad laboral en México: algunas observaciones críticas", *Estudios Sociológicos*, XVIII, septiembre-diciembre.
- DIEESE/CUT (2014), *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e proposta para garantir a igualdade de direitos*, São Paulo.
- Dunteman, G. H. (1989), *Principal Components Analysis*, Estados Unidos: SAGE.
- García, B. (2009), "Los mercados de trabajo urbanos de México a principios del siglo XXI", *Revista Mexicana de Sociología*, 71(1).
- Guerra, P. (1994), *El empleo precario y el empleo atípico: revisión bibliográfica y propuestas para el debate*, Chile: Programa de Economía del Trabajo.
- Harvey, D. (2004), *El nuevo imperialismo*, Ediciones Akal, vol. 26.
- Jusidman, C. (1993), *El sector informal en México*, México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Lagos, R. y Arriagada, C. (eds.) (1998), *Población, pobreza y mercado de trabajo en América Latina*, International Labour Organization.
- Leite, M. (2009), "El trabajo y sus reconfiguraciones: las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades", *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo*, Segunda Época, núm. 21.
- Mattos, A. (2005), "Flexibilización de los mercados de trabajo europeos: una historia más de fracaso del modelo neoliberal", *Investigación Económica*, México, vol. LXIV, núm. 252, abril-junio.
- Montibeler, E. (2006), "Aumento de la precariedad del mercado laboral brasileño en la década de 1990", *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, núm. 57.
- Mora, M. (2006), *Ajuste estructural y empleo precario: el caso de Costa Rica*, tesis de doctorado en Ciencia Social, México: El Colegio de México.
- Mora, M. y Oliveira, O. (2009), "La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México", *Papeles de Población*, núm. 61.
- Recio, A. (2007), "Precariedad laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo", comunicación al Congreso "El desafío del desarrollo humano. Propuestas locales para otra globalización", Organitzat per HEGOA, Ins-

- tituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional, Bilbao, 8(9).
- Rodgers, G. (1989), *Precarious Work in Western Europe: The State of the Debate. Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, Geneva, Switzerland: International Institute for Labour Studie-Free University of Brussels.
- Rodgers, G. (2007), *Labour Market Flexibility and Decent Work*, UN-DESA Working Paper, 47.
- Rojas, G. y Salas, C. (2011), *Precariedad laboral y la estructura del empleo en México, 1995-2004. Trabajos atípicos y precarización del empleo*, México: El Colegio de México.
- Ruiz, P. y Ordaz, J. L. (2011), "Evolución reciente del empleo y el desempleo en México", *Economía UNAM*, 8 (23).
- Soria, V. M. (2001), "El mercado de trabajo en Brasil y México a la luz de la integración regional y la crisis financiera", *Comercio Exterior*, México.
- Tokman, V. (2007), "Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina", *Revista Internacional del Trabajo*, 126 (1-2).
- Wacquant, J. (2008), *Los condenados de la ciudad: gueto, periferias y Estado*, Buenos Aires: Siglo XXI.