

# La flexibilidad: peligrosamente ineficaz

*La flexibilidad, presentada como la panacea del desempleo juvenil, no sólo no ha conseguido poner coto a la erosión del empleo, sino que además ha influido negativamente en las condiciones de trabajo. Análisis.*

---

Luc Demaret

Jefe de Redacción

Educación Obrera

OIT

---

¿Salario mínimo? ¡Rigidez! ¿Control de los despidos? ¡Rigidez! ¿Cargas sociales? ¡Rigidez! ¿Negociación colectiva? ¡Rigidez! Para muchos expertos, no es necesario buscar muy lejos para encontrar las causas del desempleo que hace estragos en todo el mundo. Un desempleo que, según la Oficina Internacional del Trabajo (OIT)<sup>1</sup>, afecta a 88 millones de jóvenes de 15 a 24 años de edad, cerca de la mitad de los desempleados del planeta. Para los partidarios de la teoría de las «rigideces» hay una única solución: fle-xi-bi-li-dad. ¡Abajo los salarios mínimos y los contratos de duración indeterminada, basta de aportes sociales, viva la libertad de despedir y el mercado laboral flexible!

El quid de la cuestión radica en que, a pesar de que esta receta se aplica religiosamente en la mayoría de los países industrializados desde hace más de veinte años (y, sin lugar a dudas, con mayor ortodoxia en los países anglosajones), las cifras del desempleo no muestran ningún indicio de disminuir. En 2003, la cantidad de trabajadores que buscaban empleo llegó a 185,9 millones (es decir, el 6,2 por ciento de la población activa total), lo que constituye la cifra más alta que haya registrado la Oficina Internacional del Trabajo en su historia<sup>2</sup>. Peor aún: mientras que en 1993 el índice de desempleo global de los jóvenes de 15 a 24 años de edad era del 11,7 por ciento, hoy asciende al 14,4 por ciento, es decir, un aumento del 23 por ciento en un

lapso de diez años. ¡Casi veinte millones de jóvenes desempleados!

Pero si bien las medidas de flexibilidad parecen haber tenido muy poca repercusión positiva en las cifras del desempleo, sus efectos más nocivos se han hecho sentir en los empleos todavía disponibles. En su Informe sobre la Juventud Mundial, la Organización de las Naciones Unidas señalaba recientemente:

Cada vez son más los jóvenes que tienen empleos precarios que no constituyen una fuente de ingresos suficientes para cubrir las necesidades esenciales. En los países industrializados, la demanda de mano de obra flexible y la creciente utilización de contratos de trabajo temporales o a tiempo parcial hicieron que aumentara el sentimiento de inseguridad y los riesgos. En los países en desarrollo, cada vez más jóvenes trabajan en la economía informal, donde los salarios son bajos y las condiciones de trabajo malas, cuando no se los somete directamente a explotación<sup>3</sup>.

De los 550 millones de trabajadores pobres que no consiguen mantenerse con sus familias por encima del umbral de pobreza de un dólar diario, 130 millones son jóvenes que tienen que luchar para sobrevivir trabajando en la economía informal.

Según un informe preparado por la OIT para la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2002<sup>4</sup>, si se excluye la agricultura, en los países en desarrollo

trabaja en el sector informal entre la mitad y las tres cuartas partes de los trabajadores: el 72 por ciento lo hace en el África subsahariana, el 65 por ciento en Asia, el 51 por ciento en América Latina y el 48 por ciento en el norte África. El informe puntualiza que el mundo industrializado tampoco está a salvo de esta situación. En los quince países de la Unión Europea, el 30 por ciento de los trabajadores no pertenece al marco clásico. En los Estados Unidos, uno de cada cuatro trabajadores se encuentra en esa situación, y menos del 20 por ciento de los trabajadores a tiempo parcial tiene algún seguro de enfermedad o un sistema de jubilación financiado por el empleador.

Para Christine Nathan, portavoz de los trabajadores en la discusión sobre la economía informal durante la 90.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, las razones deben buscarse en la promoción de una flexibilidad laboral que a menudo se tradujo en bajos salarios, en falta de seguridad en el empleo y en carencia de seguridad social, pero también ha de cuestionarse la estrechez de miras de los organismos internacionales. «A escala internacional no se puede negar el papel motor que desempeñaron las instituciones financieras internacionales en lo concerniente a promover la economía informal», señalaba Christine Nathan en una entrevista con *Educación Obrera*<sup>5</sup>. «Fue flagrante la falta de adaptación de los programas de liberalización o de desregulación a las condiciones y a las posibilidades locales. En realidad, la ortodoxia ideológica y una fe ciega en la capacidad del mercado de solucionar todos los problemas fueron los principales fundamentos de sus políticas. Como resultado, millones de personas se encontraron muy a su pesar inmersas en la economía informal. Lamentablemente, no tenían ninguna otra alternativa ya que los empleos formales desaparecieron.»

La flexibilidad tampoco impidió que se profundizaran las desigualdades. La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización señala en su informe publicado en febrero de 2004 que se acen-tuó la desigualdad de ingresos. En los Es-

tados Unidos, el 1 por ciento de la población que tiene los ingresos más elevados tuvo en 2002 el 17 por ciento del ingreso nacional bruto, algo nunca visto desde el decenio de 1920<sup>6</sup>.

## Los jóvenes y el trabajo doméstico

Informalización y desigualdades, quizá en la mezcla de ambas cosas esté el origen del auge del trabajo doméstico. Según la OIT y el UNICEF, habría decenas de millones de jóvenes – a menudo incluso niños – que se ven obligados a trabajar durante largas y penosas horas para complementar los ingresos familiares, los cuales han pasado a ser insuficientes. Flor, de 17 años, una joven empleada doméstica de El Salvador, trabaja 13 horas al día, según denuncia la organización humanitaria Human Rights Watch, adjuntando testimonio, en un informe publicado en enero de 2004<sup>7</sup>. Flor cuenta: «Empiezo a trabajar a las 4:30. El trabajo es duro: lavo, plancho, me ocupo de los niños. Para llegar al trabajo tengo que levantarme a las 2 de la mañana. A veces como algo pero muchas veces tengo demasiado que hacer. No tengo tiempo para hacer pausas. Tengo un solo día franco al mes. Gano 26 dólares mensuales. Pero si cometo algún error, me lo deducen del salario. Una vez, la patrona perdió una cadena que decía que valía 48 dólares. Tuve que pagarla. Preferí pagar a perder el empleo». Es difícil de explicarle a Flor, como lo hace en la agencia Inter Press el economista chileno Juan Luis Correa, que «hacer que el mercado laboral sea más flexible solamente tiene efectos positivos y ningún efecto negativo ya que eso permite que los empleadores y los trabajadores elijan libremente en función de sus propias necesidades»<sup>8</sup>.

Cuando el 85 por ciento de los nuevos «empleos» creados en América Latina entre 1990 y 1994 pertenecían a la economía informal y, por ende, eran precarios y estaban desprovistos de protección social, uno puede asombrarse ante la afirmación de ese economista según la cual la flexibilidad laboral permite «crear nue-

vas empresas y nuevos empleadores que se suman al mercado para contratar trabajadores y transformar la relación entre la cantidad de empleadores y de trabajadores en provecho de estos últimos. Al haber más empleadores y ser mayor el poder de negociación de los trabajadores, libres, estos últimos no podrán tener más que ventajas». No cabe duda de que el análisis efectuado el año pasado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) está mucho más cerca de la realidad: «La desregulación hizo que proliferaran los empleos de mala calidad, poco estables, mal remunerados y que solamente brindan malas condiciones de trabajo y poca o ninguna protección o prestaciones sociales».

### Zonas francas: la explotación

Uno de los raros sectores que proporcionan empleos formales para los jóvenes de América Latina, al igual que en otras regiones del mundo en desarrollo, es el de las zonas francas de exportación. El principio de las zonas francas es relativamente simple. Un país atrae inversores, les brinda una infraestructura y otras ventajas y les permite importar material para el ensamblado o la confección de mercancías que luego serán exportadas sin pagar aranceles aduaneros. Para atraer a los inversores, los países donde se asientan esos enclaves económicos brindan muchos incentivos: exención impositiva sobre los beneficios, exoneración de aportes sociales e incluso garantías en lo concerniente a la paz social. En este caso, la flexibilidad es la regla y la mano de obra es joven y fundamentalmente femenina.

En todo caso, es innegable que las zonas francas permitieron crear millones de empleos. La cantidad de trabajadores de las zonas francas de Filipinas pasó de 229.000 en 1994 a 716.000 en 2001, y en las de Costa Rica la cantidad de empleos creció de 7.000 en 1990 a 34.000 diez años más tarde. En la República Dominicana, la cantidad de empleos, que no superaba los 25.000 en los años ochenta, alcanzó la

cifra de 200.000 en 2000. En Sri Lanka se crearon 350.000 puestos de trabajo, principalmente en la industria de confección de ropa para exportación.

En un reciente informe de la OIT<sup>9</sup> se indica que la cantidad de zonas francas del mundo pasó de 79 en 1975 a 3.000 en 2002, y que la cantidad de países que tienen una o varias zonas francas pasó de 25 en 1975 a 116 en 2002. Hoy en día, por lo menos 13 millones de trabajadores y trabajadoras desempeñan tareas en las zonas francas, cantidad a la que hay que agregar 30 millones de trabajadoras y trabajadores chinos en las 2.000 zonas económicas especiales que tiene ese país.

La cuestión que se plantea es la calidad de esos empleos. En su informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales, publicado en junio de 2004<sup>10</sup>, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) resume la situación de la siguiente manera:

Las zonas francas de exportación y las empresas multinacionales que tienen allí sus actividades continúan avasallando los derechos sindicales, especialmente en las industrias de confección de ropa de Asia y América Central. Gran cantidad de trabajadores de esas empresas son jóvenes mujeres que tienen que soportar condiciones de trabajo horribles ya que no cuentan con sindicatos que las protejan.

Joseph Salnave tenía 24 años cuando en mayo de 2003 fue contratado como obrero textil en la zona franca haitiana de Ouanaminthe, en la frontera con la República Dominicana. «La jornada de trabajo comenzaba a las 6:45 y terminaba a las 19:00, eran casi once horas con nada más que una interrupción de 45 minutos al mediodía para comer, lavarse un poco la cara e ir al baño», cuenta el joven. En la fábrica donde trabajaba, que confecciona vaqueros de marca Wrangler y Levi's para el mercado estadounidense, la presión de los supervisores es constante. Se deben coser 900 dobladillos por día; de lo contrario, al día siguiente la jornada será todavía más larga. ¿El salario? Para comenzar 432 gourdes por semana (alrededor

de 10 dólares estadounidenses). Transcurrido algo más de un año, ve que las promesas de aumento raras veces se cumplen. La mayoría de los obreros, que legalmente deberían trabajar 48 horas por semana, en realidad hacen 55 por el mismo salario. «Muchas veces había abusos de poder, cuenta Joseph Salnave, por ejemplo, diversos obreros despedidos se negaron a entregar su tarjeta de identificación hasta que no les pagaran las indemnizaciones. Los 'supervisores' recuperaron las tarjetas amenazándolos con sus armas.» Cuando Joseph se fue de la empresa, presionado, cobró nada más que la mitad de los 432 gourdes que le debían por la última semana de trabajo.

El Grupo M, primer empleador industrial de la República Dominicana, es uno de los operadores de la zona franca de Ouanaminthe y el principal proveedor de vaqueros de la región del Caribe. Para construir las dos unidades de producción donde se emplea a 900 trabajadoras y trabajadores haitianos (una mano de obra más barata que la de la vecina República Dominicana), el Grupo M obtuvo un préstamo de 20 millones de dólares del Banco Mundial (a través de su agencia de crédito del sector privado, la Corporación Financiera Internacional, CFI). A raíz de una primera queja presentada por la CIOSL, la CFI incorporó a su préstamo algunas condiciones, entre ellas, el respeto de la libertad sindical en todas las fábricas del grupo. Eso no parece haber frenado las inclinaciones antisindicales de la empresa: en marzo de 2004, menos de 48 horas después de haberse enterado de la formación de un sindicato, la fábrica despidió a los 33 primeros miembros. La huelga que siguió fue sofocada por hombres armados enviados por la patronal. En junio de 2004 estalló otra huelga. Más de 300 obreros fueron despedidos. ¿Un caso aislado? Para nada. En una zona franca de Noida, en la India, los trabajadores fueron despedidos por pedir que se aplicara la legislación laboral, informa la CIOSL<sup>11</sup>. Y en Santa Cruz, cerca de Bombay, «el 90 por ciento de los trabajadores son mujeres, generalmente jóvenes y demasiado temerosas para formar sindicatos.

Las condiciones de trabajo son malas y las horas extraordinarias, obligatorias».

El 17 de agosto de 2004, en la oficina del Ministro de Trabajo de Mauricio suben de tono las voces del ministro Showkuttally Soodhun y Joseph Lee, el «director gerente» de Rossana Textiles, donde trabajan 800 obreros en las zonas francas de Goodlands y Rose-Belle. El ministro trata de entender por qué la empresa, que tiene un volumen de negocios de 450 millones de rupias (12 millones de euros), desea despedir a 173 obreros para contratar el año próximo a otros 200 en el extranjero. Aunque hoy lo niega, Joseph Lee le habría contestado «You are begging for lazy workers» (Está defendiendo a vagos). En la zona de Lihn Trung, en Viet Nam, las tres cuartas partes de los obreros tienen entre 18 y 30 años de edad y son en su mayoría solteros. En las fábricas de calzado de la zona ganan, según la agencia de prensa IPS, entre 300.000 y 600.000 dong vietnamitas (es decir, entre 19 y 38 dólares estadounidenses) al mes. Por su parte, Oxfam, señala que en Bangladesh existe una ley que prohíbe la formación de sindicatos en las zonas francas, lo que está en flagrante contradicción con la libertad sindical estipulada en los convenios de la OIT<sup>12</sup>. En cuanto a Human Rights Watch, que efectuó una considerable cantidad de investigaciones, en abril de 2004 señalaba la discriminación que sufrían las mujeres de las zonas de la República Dominicana, incluyendo la exigencia de pruebas de embarazo en el momento de la contratación y de situaciones abusivas contra las embarazadas<sup>13</sup>. Juana Díaz, una joven madre de 20 años, cuenta que cuando los supervisores se enteraron de que estaba embarazada, la despidieron. Otra mujer confirmó que una prueba positiva de embarazo significa despido. En general, cuando hacen esto, las empresas actúan con discreción y algunas desmintieron oficialmente informes publicados por diversas organizaciones humanitarias. ¿Se conseguirá con el Pacto Mundial que lanzó el Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, Kofi Annan, que por fin se hable al respecto? En todo caso, Novartis Inc, una

de las mayores empresas farmacéuticas del mundo, reconoció recientemente en un informe<sup>14</sup> que tales prácticas – que la empresa deploraba – habían sido utilizadas en una de sus fábricas de una zona franca de Asia. En efecto, se había explicado a los investigadores de Novartis que las pruebas se hacían por el bien de las jóvenes, procedentes en su mayoría de comunidades musulmanas, que permanecerían alejadas de sus parientes durante por lo menos un año. «Enterarse de un embarazo antes de irse le permitiría a la joven evitar problemas con su comunidad», se explicó a los investigadores. Tras haber discutido la cuestión, se resolvió el problema brindando a las candidatas la posibilidad de hacerse pruebas voluntarias de embarazo cuyos resultados se tratarían de manera estrictamente confidencial. Para que conste. Human Rights Watch señala que en las zonas francas y en la industria del turismo también se hacen cada vez más pruebas para detectar el VIH/SIDA: «quienes resultan ser seropositivos son despedidos o se les deniega el empleo»<sup>15</sup>. Según esta organización humanitaria, trabajadoras de la República Dominicana afirmaron haber sido esterilizadas debido a su seropositividad sin que se les informara de sus derechos y sin que hubieran dado su consentimiento. El acoso sexual es también una de las realidades de las zonas francas. En Haití, en la zona de Ouanaminthe, Joseph Salnave afirma que «si las haitianas que trabajan en las máquinas querían un ascenso, tenían que aceptar mantener relaciones sexuales con los ‘supervisores’ dominicanos», de lo contrario «se las despedía». En Kenya, la Comisión de Derechos Humanos denuncia en un informe «los empleos remunerados con salarios míseros». «Esos trabajadores, que constituyen el eje en torno al cual giran nuestras posibilidades de éxito en la exportación, son despojados de la parte de beneficios que deberían obtener y que debería darles el comercio», deplora el informe<sup>16</sup>. Gladys Kagore, una obrera textil de una de las zonas francas kenianas, confirma la práctica del acoso sexual. «Los capataces y algunos directores exigen favores sexuales a las obreras, y las que

se niegan son despedidas. Muchas mujeres, especialmente jóvenes, han muerto de SIDA tras haberse acostado con capataces.» En enero de 2003, 9.200 trabajadores y trabajadoras de las zonas francas de Kenya habían sido despedidos por haber organizado una huelga exigiendo mejores condiciones de trabajo.

## Nuevas redes

¿Dónde está el futuro del empleo juvenil? Las centrales de recepción de llamadas hacen muchísimas ofertas de empleo en los sitios web. ¿Tiene usted vocación de servicio, cualidades para escuchar, aptitud para resolver rápidamente problemas? ¿Es políglota y se maneja bien con las nuevas tecnologías? ¿Es sobre todo ‘joven’ y ‘flexible’? ¿No le importa trabajar los fines de semana ni se pone nervioso frente a una central telefónica cuyas lucecitas centellean sin cesar? ¿No le interesan los sindicatos y el salario no es su mayor preocupación? ¡Entonces usted es apto para este servicio! «Las centrales de recepción de llamadas forman parte de los yacimientos de empleo prometidos por el desarrollo de una economía de servicios, de la cual Estados Unidos proporciona el modelo», proclama orgullosamente un sitio especializado en ofertas de empleo. Una central de llamadas es un local donde trabaja una serie de operadores utilizando auriculares y micrófonos para contestar al teléfono y una computadora para introducir los datos que les transmiten los clientes (pedido de un producto, de información, reserva de hotel, preparación de pólizas de seguro, etc.).

«Le doy el número del centro de fitness» «Buenos días, Eva Sánchez le escucha, ¿en qué puedo ayudarle?» Son las cuatro de la tarde en Tánger (Marruecos), las tres en Madrid, donde el cliente marcó el número de información telefónica. No sabe que su llamada ha sido enviada hacia Marruecos y que la agradable chica que le contesta y le informa en menos de un minuto no se llama Eva Sánchez sino Mariam Otmani, de 23 años, teleoperadora desde hace tres. Estudió español en Tánger. Este

subterfugio, utilizado por la mayoría de las centrales de recepción de llamadas, es bastante inocente. Con él se busca inspirar confianza al cliente.

### La atracción de las centrales de recepción de llamadas

Dentro de poco, en Europa habrá 60.000 centrales de recepción de llamadas que brindarán empleo a 4 millones de trabajadores y trabajadoras, en su mayoría jóvenes. En los Estados Unidos, el personal de estas centrales ya representa el 4 por ciento de la mano de obra. Las tecnologías cada vez más perfeccionadas, acompañadas del desarrollo de Internet, prometen una expansión exponencial de ese sector. Pero esta medalla también tiene otra cara: según la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT), «la actividad de las centrales de recepción de llamadas está muy poco encuadrada en la legislación», de ahí que a menudo se pague el salario mínimo y que no se reconozca al personal sus calificaciones ni sus competencias.

Los horarios de trabajo son infernales (se contabiliza el tiempo de las llamadas), la supervisión, férrea, el trabajo es repetitivo, los clientes se enfadan... El salario es uno de los últimos puntos de la lista de quejas de los operadores. Y, sin embargo, no hay de qué vanagloriarse. Según los sindicatos neerlandeses, los salarios de las centrales de recepción de llamadas del sector financiero podrían situarse entre un 20 y un 30 por ciento por debajo del salario del personal cubierto por un convenio colectivo del sector bancario. Los teleoperadores de Tánger ganan menos de 400 euros mensuales, los de Canadá, 15 dólares a la hora (10 euros), en la India ganan 6.000 rupias (150 euros) al mes.

Si bien las condiciones de trabajo mejoraron algo en algunas centrales de recepción de llamadas, las organizaciones sindicales continúan preocupadas por la calidad de esos empleos que se ofrece a jóvenes trabajadores y trabajadoras. «Generalmente, los trabajadores de las centrales de recepción de llamadas están mal remun-

nerados. En ocasiones no perciben ningún suplemento por el trabajo realizado por la noche o en fines de semana», dice un estudio de la UNI (Union Network International)<sup>17</sup>. Los itinerarios que siguen ciertas empresas en sus traslados confirman que la búsqueda de una mano de obra barata y «flexible» (entiéndase, no sindicalizada) constituye un aspecto importante al decidir el emplazamiento de las centrales. «Cuando existen leyes, los operadores se las arreglan para eludirlas trasladando sus centralitas», señala la CFDT. En Francia, Noos, un líder de la televisión por cable, y TPS, una gran empresa de telecomunicaciones, «se trasladaron para escapar del convenio colectivo de las empresas de telecomunicaciones. Una primera ola de traslados tuvo lugar desde París hacia el interior del país, donde los salarios son menores y el índice de desempleo a veces es muy elevado. La segunda partió desde el interior del país hacia los países emergentes, donde los salarios son todavía más bajos». Noos se fue en primer lugar de París hacia Le Mans y ahora se ha instalado en el Magreb. Pero Marruecos ha comenzado a ponerse «caro» y ya se prevén traslados hacia otros lugares. Dentro de poco, las centrales inglesas de recepción de llamadas podrían transferir más de 100.000 puestos de trabajo a la India. La pertenencia sindical, raramente explícita pero muchas veces verificada, constituye un obstáculo para todo joven que solicite un empleo en una central de llamadas. Un estudio efectuado en el Reino Unido en 2002 indica que el 40 por ciento de los empleadores desalientan a sus trabajadores de afiliarse a un sindicato y que la cuarta parte de los empleadores interrogados confesaban tomar medidas contra los afiliados a sindicatos<sup>18</sup>. En Australia, el 88 por ciento de los jefes de empresas del sector declaraban preferir tratar «directamente» con su personal antes que pasar por un sindicato. Apenas la mitad de los trabajadores interrogados en 88 centrales australianas de recepción de llamadas sentían que podían afiliarse a un sindicato, y generalmente se prefiere un contrato individual a un convenio colectivo.

Los trabajadores no sindicalizados y con contratos individuales tienen mayores posibilidades de conseguir ascensos<sup>19</sup>.

«A la flexibilidad del tiempo de trabajo se agrega una flexibilidad en los contratos», señala por su parte la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB)<sup>20</sup>. El sindicato belga explica que, en efecto, la fuerza laboral está constituida por un pequeño grupo central estable que tiene contratos de duración indeterminada (directores y operadores especializados), rodeado de un segundo círculo de contratos con duración determinada (los operadores) y un tercer círculo todavía más grande de contratos temporales a corto plazo, o incluso de independientes y otros a tiempo parcial, para garantizar la continuidad del servicio sin quedar dentro del marco de las prestaciones regulares. También parecen estar contados los días de la mano de obra. Finalmente, con una rotación de personal cercana al 30 por ciento, esta red del porvenir brinda muy pocas perspectivas de futuro.

## Precarización

Economía informal, zonas francas, centrales de recepción de llamadas, son todas ilustraciones de la degradación de las alternativas que tienen los jóvenes trabajadores. Sin embargo, la flexibilidad no se detiene en estos duros ejemplos. Se extiende actualmente a todo el mercado laboral y afecta de lleno a los jóvenes. En febrero de 2002, en una reunión tripartita llevada a cabo en Bangkok, se manifestó preocupación por la cantidad desmesurada de jóvenes de Asia y del Pacífico cuyos empleos habían pasado a ser precarios, con contratos de duración determinada o temporales<sup>21</sup>. Esto sucede actualmente en todo el mundo.

«La flexibilidad, un valor en alza» puede proclamar con orgullo Adecco, líder mundial del trabajo temporal. Ese sector tiene actualmente 400.000 millones de dólares de volumen de negocios. Alrededor del 1,5 por ciento de la población activa de la Unión Europea, es decir, un promedio diario de

2,2 millones de trabajadores, trabajan en la actualidad para empresas de trabajo temporal, principalmente con contratos a corto plazo cuya duración va desde un día hasta un año, según estimaciones de la Confederación Internacional de Trabajo Temporal. En los Estados Unidos, ese sector provee el 2,16 por ciento de la mano de obra, es decir, casi 3 millones de trabajadores al día. En Francia, la cantidad de trabajadores temporales se quintuplicó entre mediados de los años ochenta y el año 2002<sup>22</sup>. El trabajo temporal, que a menudo se presenta como la solución para el primer empleo de los jóvenes, contrata a personas desde que terminan los estudios, existiendo hoy en día una tendencia a buscar jóvenes diplomados universitarios. La FGTB señala que en Bélgica (al igual que en muchos países), la ley limita estrictamente las circunstancias que permiten emplear a un trabajador temporal: reemplazo de un trabajador despedido o que se retira (máximo seis meses); reemplazo de un trabajador enfermo o que ha tomado una excedencia (tres meses); aumento momentáneo del trabajo. Pero la central sindical<sup>23</sup> señala que «como muchas empresas tienen constantemente cierta cantidad de personal temporal se puede pensar que interpretan la ley de una manera, digamos, extensiva».

El empleo temporal es solamente una de las facetas de la flexibilidad: los contratos de duración determinada y los de tiempo parcial completan el cuadro de la precariedad. Una vez más, los jóvenes son los que están en la primera fila: en Australia, el 64 por ciento de las personas de 15 a 19 años de edad y el 50 por ciento de las personas de 20 a 24 años tienen empleos a tiempo parcial, mientras que ese porcentaje es del 27 por ciento como promedio en el conjunto de la población activa. En Francia, la cantidad de asalariados empleados con contratos de duración determinada casi se triplicó (de 319.000 a 897.000) entre mediados de los años noventa y el año 2002. Los empleos temporales representaban el 8 por ciento de las personas con empleo y los empleos atípicos en conjunto representan actualmente el 25 por ciento del empleo total, una progresión del 9 por ciento con res-

pecto a los años noventa<sup>24</sup>. En Europa, los jóvenes italianos, franceses y suecos son los que como promedio «sufren» el índice más elevado de trabajo a tiempo parcial (es decir, que preferirían poder trabajar a tiempo completo), con más del 50 por ciento. En Suecia, este fenómeno es particularmente claro entre las personas de 15 a 19 años, donde el 85 por ciento de las mujeres y el 73,2 por ciento de los hombres trabajan a tiempo parcial. En todas partes, el trabajo precario aumenta más rápidamente que el empleo de duración indeterminada. Entre 1994 y 2000, los contratos estándar de trabajo (duración indeterminada y tiempo completo) aumentaron un 1 por ciento en Italia, mientras que el trabajo temporal y el trabajo a tiempo parcial aumentaron, ambos, un 26 por ciento<sup>25</sup>. «Se observa claramente que los jóvenes menores de 25 años tienen mayores probabilidades en promedio de tener un empleo precario», confirma en el caso de Suiza la publicación mensual *La Vie économique* en su número de febrero de 2004.

No es necesario agregar que decir trabajo precario implica también decir trabajo mal remunerado. En el caso de Europa, Yannick Fondeur y Florence Lefresne escriben: «En la mayoría de los informes se pone de relieve la gran disminución del salario relativo de los jóvenes durante los años noventa y el aumento de la proporción de jóvenes entre las personas que perciben bajos ingresos»<sup>26</sup>.

## Flexibilidad salarial

Con el pretexto de fomentar el empleo de los jóvenes, muchos países toleran que no se cumplan sus políticas de salario mínimo, ya sea fomentando la propagación del trabajo a tiempo parcial o de los contratos temporales, principalmente cuando los salarios mínimos se calculan por hora. El trabajador gana menos porque no puede efectuar las horas necesarias para obtener el equivalente de un salario mínimo a tiempo completo. Eso sucede especialmente en el caso de Chile, que figura en el informe anual de la CIOSL y donde se señala que «los em-

pleadores consiguieron que se incluyeran medidas de flexibilidad, como la introducción de contratos de corto plazo y reglamentación más flexible para la contratación de jóvenes». Se pueden asimismo adoptar índices específicos de salario mínimo para los jóvenes, como sucede en España y Reino Unido; en ese caso, se está institucionalizando la discriminación.

El último de los pretextos de la flexibilidad: el fomento del trabajo independiente. Aún cuando este enfoque no es reprochable en sí mismo y que el trabajo por cuenta propia es una importante fuente de empleos, también puede constituir una manera para que «verdaderos» empleadores eludan tener que hacer aportes sociales por los «falsos» independientes que contratan. Una investigación hecha en Italia revela que el 45 por ciento de las empresas recurre a la contratación de trabajadores independientes, que, en realidad, son trabajadores asalariados «disfrazados»<sup>27</sup>.

Condiciones precarias, explotación, actitudes antisindicales: la flexibilidad también puede tener su costo en términos de vidas humanas. Sin duda, éste es su aspecto menos visible, ya que las estadísticas poquíssimas veces hablan de la corta edad de las víctimas del trabajo precario. Sin embargo, preocupantes tendencias parecen confirmar este hecho. En 2003, en su informe publicado con ocasión del Día Mundial por la Seguridad y la Salud en el Trabajo, la OIT señalaba que «en general, los accidentes mortales afectan a trabajadores que hubieran podido tener una larga carrera laboral y, en algunos casos, a jóvenes trabajadores sin experiencia»<sup>28</sup>. Tres años antes, el diario francés *Le Monde*, refiriéndose a encuestas europeas, llegaba a la conclusión de que «el perfil tipo del trabajador europeo víctima de un accidente de trabajo podría definirse como el de una persona joven, con trabajo precario y empleado en una PYME»<sup>29</sup>.

En condiciones semejantes, uno puede preguntarse si no es hora de plantearse también la cuestión de la calidad del empleo juvenil. La lucha contra el desempleo exige el logro del trabajo decente, incluso para los trabajadores y trabajadoras jóvenes.

## Notas

<sup>1</sup> OIT: *Las tendencias mundiales del empleo juvenil 2004* (Ginebra, agosto de 2004). Ese documento se puede consultar en el sitio web de la OIT: [www.ilo.org/trends](http://www.ilo.org/trends).

<sup>2</sup> OIT: *Tendencias mundiales del empleo* (Ginebra, enero de 2004).

<sup>3</sup> Naciones Unidas: Informe Mundial sobre la Juventud 2003 (Nueva York, abril de 2004).

<sup>4</sup> OIT: *Trabajo decente y economía informal*. Conferencia Internacional del Trabajo, 90.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2002, informe VI.

<sup>5</sup> «El trabajo informal: del concepto a la acción», *Educación Obrera*, núm. 127 (Ginebra, OIT, 2002).

<sup>6</sup> La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización fue creada por la OIT. Estuvo copresidida por Tarja Halonen, Presidenta de la República de Finlandia, y Benjamin William Mkapa, Presidente de la República Unida de Tanzania. Su informe, titulado *Una globalización justa: crear oportunidades para todos*, fue publicado en febrero de 2004 (OIT, Ginebra).

<sup>7</sup> Human Rights Watch: *El Salvador: Abuses against child domestic workers* (Nueva York, enero de 2004).

<sup>8</sup> Entrevista realizada por Gustavo González retomada en un comunicado de Inter Press Service del 8 de mayo de 2003 titulado «Flexibility makes it tougher to 'earn your bread'» (Con la flexibilidad es más difícil ganarse la vida).

<sup>9</sup> OIT: *Empleo y política social en las zonas francas de exportación*, Comisión de Empleo y Política Social, 286.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (Ginebra, marzo de 2003).

<sup>10</sup> CIOSL: *Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales 2004* (CIOSL, Bruselas, junio de 2004).

<sup>11</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> OXFAM: *Highly affected, rarely considered: Export oriented manufacturing industries and young workers*, informe de la Comisión del Parlamento Internacional de Jóvenes de OXFAM (Sydney, Australia, julio de 2003).

<sup>13</sup> Human Rights Watch: *Pregnancy-based sex discrimination in the Dominican Republic's free trade zones: Implications for the U.S.-Central America Free Trade Agreement (CAFTA)*, documento informativo de Human Rights Watch (Nueva York, abril de 2004).

<sup>14</sup> Journal of Corporate Citizenship: *Opportunities and risks of the United Nations Global Compact: The*

*Novartis Case* (Greenleaf Publishing, Sheffield, septiembre de 2003).

<sup>15</sup> HRW: *A test of inequality: Discrimination against women living with HIV in the Dominican Republic* (Nueva York, julio de 2004).

<sup>16</sup> Kenya Human Rights Commission: *The manufacture of poverty* (KHRC, Nairobi, febrero de 2004). En este informe se examinan las 41 zonas francas del país, que anualmente reportan al país 147 millones de dólares estadounidenses, en términos de PNB, y emplean a más de 25.000 trabajadores y trabajadoras.

<sup>17</sup> UNI: *La sindicalización en el centro del llamamiento del sector financiero*, documento de debate preparado por Andrew Bibby (Ginebra, marzo de 2000).

<sup>18</sup> Estas investigaciones se citan en un informe publicado en junio de 2003 por el Departamento de Relaciones Laborales de Canadá con el título *Recruitment strategies and union exclusion in two Australian call centres*.

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> FGTB: «Centres d'appel: le côté sombre de la société de l'information», *Syndicats*, 31 de enero de 2003.

<sup>21</sup> Esta reunión, que tuvo lugar en Bangkok del 27 de febrero al 1 de marzo de 2002, estuvo patrocinada por la OIT y por la Red de Empleo Juvenil (YEN), integrada por las Naciones Unidas, la OIT y el Banco Mundial. Para mayor información, véase [www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/conf/meet02.htm](http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/conf/meet02.htm).

<sup>22</sup> M. Maruani: «Emplois atypiques», *Le monde diplomatique* (París, julio de 2003).

<sup>23</sup> FGTB: «L'école est finie», *Syndicats*, 27 de junio de 2003.

<sup>24</sup> Maruani, *op. cit.*

<sup>25</sup> G. Altieri: «La flexibilité du marché du travail: débat politique, pratiques de terrain», *Chronique internationale de l'IRES*, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (IRES), Noisy-le-Grand, Francia, mayo de 2002.

<sup>26</sup> Y. Fondeur y F. Lefresne: «Présentation: les jeunes sur le marché du travail, une comparaison européenne», *Revue de l'IRES*, 1999, núm. 2.

<sup>27</sup> Altieri, *op. cit.*

<sup>28</sup> OIT: *Safety in numbers* (Ginebra, abril de 2003).

<sup>29</sup> F. Aizicovici: «Mauvais bulletin de santé pour les conditions de travail», *Le Monde (Monde de l'Economie)*, 24 de octubre de 2000.