

Jóvenes y trabajo decente

Edgardo Balbín Torres

Catedrático de la Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP y
de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas –UPC.
Asociado de la SPDTSS.

Sumario

Introducción. 1. El trabajo decente como objetivo y contenido de las políticas públicas. 2. Algunos elementos del diagnóstico: el itinerario de los jóvenes y el enorme déficit de trabajo decente. 3. Tres ejes para la reflexión jurídica y la acción. 3.1. La formación profesional y el tiempo de trabajo. 3.2. La protección social. 3.3. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo

INTRODUCCIÓN

Desde que en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999, el Director General de la OIT propusiese la noción de “trabajo decente”, los intentos por profundizar cada vez más su contenido, fijar indicadores para su medición y convertirlo en instrumento guía de las políticas sociolaborales en el mundo han sido múltiples y sostenidos¹. La virtualidad del concepto para hacer frente a los problemas que plantea la globalización económica con su “dinámica desregulada de desigualdades”², lo ha convertido en una herramienta inme-

¹ Sobre las propuestas para definir unos indicadores de medición del concepto de trabajo decente puede verse el número monográfico: *La medición del trabajo decente*, de la Revista Internacional del Trabajo (Volumen 122 N° 2, 2003/2).

² Esta interesante idea es desarrollada en CASTEL, Robert: *Empleo, exclusión y nuevas cuestiones sociales*, en: *Desigualdad y globalización*; cinco conferencias. Compilador: Alain Touraine, Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales, 2001.

jorable para combatir la pobreza en el mundo y se afirma hoy, con contundencia, que el trabajo decente es un componente indispensable del crecimiento sostenible³.

En nuestro país, aunque sin lograr resultados aceptables aún, han resultado significativos algunos esfuerzos por colocar el concepto dentro de la agenda sociolaboral. En el año 2003, a pedido del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la OIT elaboró una propuesta preliminar de “Programa Nacional de Trabajo Decente” que, luego de realizar un diagnóstico de su déficit en nuestro medio, formuló algunos lineamientos generales para hacerle frente y promover la efectividad y promoción del concepto⁴. Lamentablemente, ninguna acción sostenida y ningún resultado a destacar se observa todavía y el déficit de trabajo decente persiste o, lo que es más probable, se acrecienta.

Uno de los sectores más vulnerable al déficit de trabajo decente es la población laboral juvenil que, como advierte la CEPAL, debido a las escasas expectativas de integración social ocupan hoy, “*al calor de la crisis del empleo y el cambio acelerado de las formas de vida, un lugar más problemático*”⁵. Por esta razón, vincular los problemas laborales de los jóvenes con el enfoque del trabajo decente resulta de mucha utilidad pues contribuye a formular lineamientos para revertir el déficit general de trabajo decente e implementar políticas para el fortalecimiento del capital humano en nuestro país. Este breve trabajo tiene como propósito presentar una visión panorámica de algunos de los principales problemas de los jóvenes en el Perú vinculados a la noción de trabajo decente y proponer, en base al contenido de este concepto, algunos elementos para la reflexión jurídica y la formulación de políticas públicas.

³ *Superar la pobreza mediante el trabajo*. Memoria del Director General de la OIT en la 91ª conferencia Internacional del Trabajo (2003), pp. 75 y ss.

⁴ Este documento puede encontrarse en el sitio web: <http://www.oitandina.org.pe/>

⁵ Comisión Económica para América Latina: *Panorama social en América Latina 2004*, Santiago de Chile: CEPAL, p. 155.

1. EL TRABAJO DECENTE COMO OBJETIVO Y CONTENIDO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

El discurso cotidiano sobre el empleo y los derechos en el trabajo aparece hoy plagado de terminología económica y muchos intentos de explicación de los problemas y de propuesta de posibles vías de solución se reducen al logro de indicadores de crecimiento o inversión.

Los indicadores económicos, ciertamente, son de mucha utilidad para revelar problemas, para ponderar las posibles soluciones o explorar los posibles efectos de las normas y las políticas laborales, pero resulta muy difícil aceptar que un indicador económico pueda o deba convertirse en el objetivo final de una política pública. La economía -al igual que el derecho- y los indicadores -lo mismo que las leyes- son medios o herramientas para lograr otros fines.

Esto, que puede parecer muy obvio, no lo es tanto cuando se atiende al discurso cotidiano y se aprecia que el objetivo central y directo de muchos planteamientos y propuestas de los responsables de la gestión de las políticas públicas lo constituye el incremento de un índice económico y no el incremento de bienestar de la población (lo que supone una distribución equitativa del crecimiento). Ha sido ilustrativo de esta tendencia, por ejemplo, que el objetivo proclamado por quienes sostuvieron o sostienen la necesidad de una reforma laboral a la baja haya sido la promoción de la competitividad (un índice económico) y no la mejora de las condiciones de vida y trabajo de la gente. El crecimiento y la competitividad como fines en sí mismos pueden condenarnos a postergar por largo tiempo aspiraciones fundamentales de nuestra sociedad que, en forma de derechos fundamentales, aparecen plasmadas en nuestro texto constitucional. Y la experiencia latinoamericana nos demuestra que los esfuerzos ciegos por alcanzar objetivos económicos sólo han contribuido a precarizar el empleo y mantener y justificar escenarios de violaciones flagrantes de derecho laborales fundamentales como la libertad sindical.

La mejora de las condiciones de vida y trabajo de la gente es lo único que puede dotar de sentido social a las políticas de impulso a la competitividad. Lo único que puede implicar a los trabajadores y trabajadoras, justamente, los protagonistas e impulsores de la competitividad y el crecimiento, con las políticas destinadas a su mejora. En materia de trabajo, la OIT ha propuesto como objetivo posible de las políticas públicas nacionales, no la competitividad ni el crecimiento, sino la noción del trabajo decente, definiéndola como *“aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y se da en condiciones de libertad, equidad, seguridad y*

respeto a la dignidad humana"⁶. Como pone de relieve GHAI, este concepto implica entonces cuatro elementos centrales: empleo, protección social, derechos fundamentales de los trabajadores y dialogo social⁷

De este modo, hay que ser competitivos para lograr trabajo decente y sólo si los índices de crecimiento se orientan hacia la consecución de ese objetivo final, las políticas públicas destinadas a lograrlos alcanzan la justificación social necesaria para convertirse en asuntos de interés nacional. Adviértase, además, que el objetivo del trabajo decente es un objetivo sostenido en el tiempo, esto es, es un objetivo de hoy y mañana, de modo tal que resulta reñida con este objetivo toda propuesta destinada a promover trabajo precario hoy para lograr trabajo decente en el futuro.

Es en función de este idea preliminar que pasamos a evaluar la situación de los jóvenes en el Perú y, luego, a plantear algunos elementos para la reflexión jurídica que vinculan los problemas de los jóvenes con el concepto de trabajo decente.

2. ALGUNOS ELEMENTOS DEL DIAGNÓSTICO: EL ITINERARIO DE LOS JOVENES Y EL ENORME DÉFICIT DE TRABAJO DECENTE

Algunos estudios revelan que en la actualidad los jóvenes tienen más educación, es decir, más años de escolaridad formal que las generaciones precedentes, sin embargo, tienen menos empleo. Los jóvenes duplican el índice de desempleo de los adultos (situación que se agrava aún más en el caso de las mujeres) y, aunque cuentan con iguales o mayores calificaciones educacionales, no sólo no tienen empleo sino que, aún teniéndolo, perciben ingresos más bajos (lógicamente las mujeres tienen salarios aún más bajos)⁸.

⁶ *Trabajo Decente*: Memoria del Director General de la OIT presentada en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1999).

⁷ GHAI, Dharam: *Trabajo decente: concepto e indicadores*. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 122 (2003), número 2, p. 125

⁸ Comisión Económica para América Latina: *Panorama social en América Latina 2004*, Santiago de Chile: CEPAL, pp. 156 y ss.

Sería ideal que esto sucediese porque los jóvenes están dedicados a actividades formativas y porque pueden depender aún del ingreso familiar, pero sabemos que esto sólo explica la situación de un porcentaje pequeño de jóvenes. La mayoría afronta la necesidad de trabajar lo más pronto posible que impone la crisis económica, y los bajos ingresos familiares difícilmente alcanzan a cubrir periodos de formación prolongados. Hay que considerar, por tanto, que existe un porcentaje importante de jóvenes que no trabajan porque no hay trabajo o por otros motivos.

Ahora bien, los jóvenes que trabajan lo hacen mayormente en los sectores de agricultura, comercio y servicios, y un porcentaje muy importante lo hace como autoempleado, es decir, al margen de la protección que las normas laborales otorgan. Los boletines estadísticos del MTPE⁹ revelan además que predomina la precariedad pero no sólo referida al ingreso sino también a aspectos formales básicos: un grupo importante de jóvenes que trabajan en forma dependiente lo hace sin contrato de trabajo y, en tanto la seguridad social en salud y en pensiones se desprende del vínculo de subordinación, trabaja sin protección social.

Lo anotado también repercute en el grado de efectividad del derecho de participación y organización colectiva, pues jóvenes desempleados, con empleo precario o sin garantías de permanencia en el empleo, por exclusión legal o por efecto de su especial vulnerabilidad frente a los actos antisindicales, no son jóvenes “sindicalizables”. Las bajas tasas de afiliación juvenil son muestra clara de ello.

Pero, tal vez, el más grande problema de los jóvenes sea el de la falta de empleos permanentes. Una de las dificultades más saltantes que se advierte es que el tránsito de la educación al empleo se torna complicado debido a que no se garantizan empleos permanentes. Ya no es suficiente estar sano y tener disposición al trabajo para tener garantizado un empleo. Es más, ni siquiera tiene garantizado un empleo quien ha culminado estudios universitarios. CEPAL coincide con la OIT en afirmar que, particularmente en América Latina, se ofrece a los jóvenes empleos informales, mal pagados, pero, lo peor de todo: sin ninguna estabilidad¹⁰.

El panorama descrito, poco alentador, sugiere entonces que los jóvenes alternan o circulan entre tres posibles situaciones: i) no trabajar ni autónoma ni subordina-

⁹ Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo: Boletín de Estadísticas Laborales, N° 25, Lima: 2003.

¹⁰ Comisión Económica para América Latina: Op. Cit. pp. 160 y ss.

damente; ii) tener un empleo precario o engordar las cifras de subempleados; y; iii) trabajar formalmente sin ninguna garantía de estabilidad o con empleo discontinuo (una minoría). Esto última situación se apreciaría en el ámbito del trabajo subordinado, en donde la permanencia deja de ser la regla porque se privilegia y facilita la contratación temporal o porque se relaja la protección contra el despido arbitrario; pero también se observaría en el ámbito del trabajo autónomo, en el que la situación de extrema dependencia económica y fragilidad en el mercado coloca al auto-empleado en una situación incierta, con pocas expectativas de sostener una iniciativa económica.

El itinerario perfilado resulta muy preocupante porque, como lo señalamos al inicio, las expectativas de integración social de los jóvenes pueden tornarse cada vez más difusas, siendo posible que incrementen la larga fila de excluidos generada por la ausencia de gobernanza frente al fenómeno globalizador. De modo inevitable, si el principal mecanismo de inclusión social sigue siendo el trabajo, las dificultades para conseguirlo o mantenerlo conducen a los jóvenes a la exclusión.

Pero, junto a este problema de fondo aparece otro problema que debe ser advertido por la reflexión jurídica: una expectativa de empleo precario y sin estabilidad extiende el problema del acceso al empleo, más allá de lo acostumbrado.

Ahora, el problema del acceso al empleo (uno de los tantos que enfrentan los jóvenes) no es solo un problema de formación para el trabajo y de conexión adecuada entre oferta educativa y demanda laboral. Los jóvenes ya no aspiran, como las generaciones precedentes, al empleo único, de toda la vida, que inicia y culmina para un mismo empleador y da paso automático a la jubilación. El problema del empleo se ha convertido ahora, incluso y sobre todo en un problema del que tiene empleo y se sabe inmerso en una dinámica de rotación constante que lo llevará a alternar periodos de empleo y desempleo, de trabajo subordinado y autónomo y, en el mejor de los casos, cambios constantes de empleo en régimen de subordinación.

En conclusión, parece claro que la situación descrita da cuenta del enorme déficit de trabajo decente para los jóvenes: una población juvenil que engorda las filas del subempleo por ingresos no nos permite hablar de trabajo justamente remunerado y, menos aún de un trabajo que garantice la satisfacción de necesidad elementales; las bajas tasas de sindicalización no nos permiten hablar de trabajo en condiciones de libertad; un panorama de particular menoscabo en oportunidades de empleo e ingresos suficientes para la mujer no nos permite hablar de equidad; la

casi nula cobertura de la seguridad social en la población joven no nos permite hablar de un trabajo en condiciones de seguridad.

3. TRES EJES PARA LA REFLEXIÓN JURÍDICA Y LA ACCIÓN

Es posible, sin embargo, dar algunos pasos para revertir el panorama y puede emplearse, para ello, los elementos propuestos por la noción de trabajo decente. Aquí, plantaremos tres posibles ejes para la reflexión desde el Derecho y la acción, asentados sobre la base de derechos catalogados como “derechos humanos” y que forman parte del contenido de la noción de trabajo decente, y alertaremos acerca de algunos aspectos inadvertidos de su contenido estrechamente vinculados a instituciones jurídicas de suma relevancia. Estos tres ejes son: la formación profesional, la protección social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Sin embargo, antes de desarrollarlos conviene precisar que estos derechos son enormemente funcionales para lograr el objetivo del trabajo decente tanto en el ámbito del trabajo subordinado como en el ámbito del autoempleo pues, como señala SUPIOT, no se trata de derechos necesariamente asociados al trabajo en régimen de subordinación, sino de derechos sociales universales, cuya titularidad es atribuible a todo aquel sujeto que desarrolle una labor productiva y que requieran además de una importante actividad articuladora y prestacional a cargo del Estado¹¹. Digamos, entonces, que se trata de derechos comunes a toda actividad profesional, cuya efectividad bien puede brindar de una cobertura digna al ahora penoso itinerario laboral que circulan los jóvenes.

3.1 La formación profesional y el tiempo de trabajo

Es indudable que la formación mejora las posibilidades de acceso al empleo y no debemos perder nunca de vista que el derecho a la formación profesional es el

¹¹ SUPIOT, Alain: *Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Valencia: Tirant lo blanch, 1999, p. 96.

derecho a la formación pre-laboral, cuya efectividad constituye, en gran parte, responsabilidad estatal en cuanto le demanda la habilitación de programas públicos de formación y certificación, o un esfuerzo serio por la adecuación de la oferta formativa a la demanda laboral. Pero, a lo que debemos prestar igual o mayor atención ahora es que el derecho a la formación profesional es también el derecho a la formación “en” el trabajo.

En efecto, existe un aspecto clave del derecho a la formación profesional poco advertido o desarrollado, que consiste en convertir en un auténtico derecho (exigible jurídicamente) una aspiración traducida en una frase coloquial “uno no debe dejar de aprender a lo largo de la vida”. Ciertamente, un sujeto no pierde el derecho a la formación profesional cuando tiene un empleo y la labor de juristas y gestores de políticas públicas puede consistir en ampliar racionalmente los márgenes para hacerlo efectivo aún en el trabajo.

Es decir, si mayormente los empleos no son permanentes es cierto que es necesario proteger la permanencia en el empleo a través de la denuncia y sanción efectiva de la contratación temporal fraudulenta o de la articulación de un sistema de protección coherente y suficiente contra el despido arbitrario. Pero, junto con lo señalado habrá que considerar también dos cosas. En primer lugar, que las oportunidades de formación en el trabajo pueden facilitar el mantenimiento del empleo y protegerlo, en tanto fortalece la capacidad del trabajador de adaptarse al cambio empresarial dotándolo de competencias para el desarrollo de nuevas tareas en la empresa. En segundo lugar, que hay que prepararse para cambiar de ocupación y superar los periodos de inactividad lo más rápido posible (las altas tasas de rotación laboral así lo sugieren) y la formación en el trabajo facilita el paso entre trabajos subordinado y el paso del trabajo subordinado al trabajo autónomo. En suma, la “empleabilidad” no depende solo del periodo pre laboral, sino se fortalece sobre todo durante el periodo laboral y esto último es un asunto que concierne directamente a la regulación y gestión del tiempo de trabajo.

En el ámbito del trabajo subordinado, y con relación a esta faceta del derecho a la formación profesional (formación profesional en el trabajo), los actos que enervan su efectividad puede ser variados.

Para empezar, debemos atender a la poca inversión de las empresas en formación de los trabajadores, ocasionada por la mínima expectativa de permanencia que brindan. Ciertamente, el empresario no invierte en formación porque no está interesado en ofrecer estabilidad. SUPLOT advierte que esta nueva lógica trastoca los

términos del intercambio original y básico del derecho del trabajo (subordinación a cambio de seguridad), determinando que la mayor implicación y especialización exigida a los trabajadores no tenga como contrapartida ninguna garantía de estabilidad. Advierte el citado autor, que resulta absolutamente desproporcionado exigir mayor implicación al trabajador con la empresa cuando no se le garantiza futuro ni dentro ni fuera de ella¹².

Pero junto a este problema, se ubican las decisiones empresariales o modos de gestión que, directa o indirectamente, impiden al propio trabajador proveerse a sí mismo la formación durante el desarrollo de su ciclo laboral. Las excesivas jornadas laborales o el traslado de carga laboral al tiempo libre, basadas en la premisa a todas luces falaz de que la mayor productividad y la competitividad están asociadas al trabajo en sobretiempo, limitan las posibilidades de formación laboral o desmejoran severamente su calidad. Por esta razón, el respeto de los límites a la jornada, la limitación de las horas extras y la gestión racional del tiempo y la carga de trabajo se convierten de una cuestión fundamental. El tiempo fuera de la jornada de trabajo no es un tiempo de inactividad, sino un tiempo de formación, esto es, un tiempo productivo social y económicamente. Quizá nuestro legislador y nuestra jurisprudencia deban atender a estas razones, provistas por cierto de enorme contenido jurídico, para modular un sistema de promoción de la formación profesional en el trabajo¹³.

3.2 La protección social

Como hemos señalado, el itinerario de los jóvenes en el trabajo transcurre, en la mayor parte de los casos, sin cobertura social: el joven desempleado no encuentra prestaciones por desempleo adecuadas y en materia sanitaria sólo le queda acudir a la, alicaída en recursos, salud pública. El joven en etapa formativa, de acuerdo a la nueva ley ve cubiertos los riesgos de enfermedad y accidentes a cargo de ESSALUD o de un seguro privado con una cobertura mínima, pero el aporte pensionario es facultativo. El joven autoempleado, salvo en muy pocos casos, tiene

¹² SUPIOT, Alain: Op. Cit. P. 63 y ss.

¹³ Un muy interesante enfoque de la formación profesional en el trabajo puede verse en GARMENDIA ARAGÓN, Mario: *Derecho del Trabajo y Formación*; Montevideo: CINTERFOR, 2003; pp. 83-100.

también afiliación facultativa a seguros de salud y pensiones y no existen provisiones para la cobertura de los riesgos en el desempeño de su actividad profesional. Incluso, el joven que labora en una microempresa en régimen de promoción y formalización también accede sólo facultativamente a al cobertura de las seguridad social pensiones; y, demás está señalar que el trabajo precario niega cualquier cobertura a quien lo desempeña en dichas condiciones.

Parece claro, pues, que los principios de universalidad e integralidad de la protección social no son efectivos en nuestro medio y que, en el itinerario en el que circulan la mayor cantidad de jóvenes las normas estatales establecen existe menor protección social. Es cierto que, en ocasiones, la cobertura social suficiente no es más que una aspiración inviable (los ingresos de algunas unidades microempresariales no admiten reservas para contingencias), pero éste no argumento suficiente para negarla, sino por el contrario, para activar mecanismos de solidaridad social que universalicen la protección.

Sin embargo, este tema, en extremo complejo, es sólo uno atinente a la protección social, pues otro vinculado a éste es el de los periodos de discontinuidad en el empleo subordinado, aspecto que se mantiene irresuelto por nuestra legislación y jurisprudencia.

Básicamente, referimos a dos posibles situaciones. El primero atañe al posible tránsito del trabajo dependiente al autoempleo. Este es un problema en el que las políticas de reconversión laboral desempeñan un papel fundamental, aunque tan importante como esto resulta articular, legislativa y jurisprudencialmente, un sistema de protección adecuada para los créditos laborales, considerando sobre todo que la satisfacción oportuna de los créditos laborales lo que sostiene a veces la reconversión.

El segundo, concierne al tránsito entre trabajos en régimen de dependencia, ocasionado a veces por la descentralización productiva o la transmisión de empresa. Los capitales adquieren ahora una movilidad inusual y se transforman y reconvierten en formas empresariales nuevas o complejas, y estos fenómenos en ocasiones afectan la continuidad en el trabajo o el contenido del contrato. En nuestro caso, la inexistencia de disposiciones normativas no siempre ha sido siempre cubierta por la jurisprudencia con la aplicación del principio de continuidad y, por lo común, la descentralización productiva o la transmisión de empresa han interrumpido ficticiamente ciclos laborales afectando derechos de antigüedad o han implicado una rebaja sustancial en las remuneraciones de los trabajadores.

De hecho, un enfoque estático de la relación laboral en cuanto a los sujetos y formalista en cuanto a la figura del empleador¹⁴, que pase por alto la enorme capacidad transformación del capital, puede dificultar a nuestro legislador y a nuestra jurisprudencia arbitrar mecanismo para garantizar la estabilidad en la descentralización o la transmisión de empresa.

3.3 Los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Como es conocido por todos, en 1995, tras la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración de la OIT seleccionaron ocho Convenios denominándolos fundamentales por considerarlos esenciales para el desarrollo de las sociedades democráticas. Los derechos a los que refieren dichos convenios fundamentales fueron luego reconocidos como principios y derechos fundamentales en el trabajo en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 y, en adelante viene siendo objeto de una potente labor de promoción y seguimiento específico¹⁵. Los principios contenidos en la Declaración son la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y se les considera fundamentales porque su efectividad es la base y el impulso para el desarrollo de otros derechos laborales.

En cuanto refiere al nivel de efectividad de estos derechos, los jóvenes también aparecen como una población especialmente vulnerable y los informes emitidos con arreglo al seguimiento de la Declaración ha hecho hincapié en dos principios y derechos fundamentales: la discriminación en materia de empleo y ocupación y la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

¹⁴ ARCE ORTIZ, Elmer: *Puntos críticos sobre el cambio de titularidad de empresa*; en: LABOREM N° 3, Lima: SPDTSS, 2003; pp. 103-115.

¹⁵ El texto completo de la Declaración así como las acciones desplegadas por la Oficina internacional del Trabajo para su promoción y seguimiento pueden verse en el sitio web: <http://www.ilo.org/dyn/declaris/>

En el primer caso, las oportunidades de desarrollo a través del trabajo pueden verse severamente mermadas por las prácticas discriminatorias, en particular, por aquellas que privan de empleo a los jóvenes. La apatía de los poderes públicos esta materia es alarmante y resulta significativo, por ejemplo, que las normas que proscriben la discriminación en las ofertas educativas y de empleo, vigentes desde 1997, han sido objeto sólo de nueve denuncias en lo que concierne a ofertas de empleo y manos de la mitad han dado lugar a la imposición de sanción. A pesar que dichas normas establecen la potestad de control de oficio de las ofertas de empleo a cargo del servicio de inspección del trabajo, este órgano no ha orientado sus esfuerzos hacia este tema así como tampoco incursiona en denuncias de hostigamiento sexual (motivo muy fuerte para dejar el empleo por la severa afectación a la dignidad que implica).

Por supuesto, este no es el único problema relativo a este principio pues ya hemos señalado que las mujeres jóvenes son especialmente vulnerables, pues sus oportunidades de acceso al empleo son aún más limitadas (potencial maternidad, asunción de responsabilidades familiares) y sus ingresos son siempre menores a los de trabajadores hombres.

En caso de la libertad sindical ya mencionamos como problema central, derivado de la inseguridad en el empleo, el de las bajas tasas de afiliación juvenil. Si los jóvenes están condenados mayormente a empleos precarios no permanentes, entonces la afiliación sindical no resulta atractiva pues puede convertirse en factor que facilite su pérdida: el despido antisindical. Aquí tal vez pueda pensarse en alternativas diversas.

Una primera refiere a facilitar los mecanismos que hagan posible la sindicalización a nivel de rama (derribando los actuales obstáculos que afronta la negociación a nivel de rama con el fin e hacer atractiva la sindicalización a ese nivel). Mantener la afiliación a lo largo del itinerario que circulan los jóvenes de sustancial y, como lo señala el Informe Global de la OIT relativo al principio de libertad sindical, un ciclo laboral convertido en una sucesión de episodios de empleo, requiere de una garantía de representación colectiva continua, con vocación y capacidad de persistir aún cuando la actividad se despliegue en el sector no estructural.

do.¹⁶ En esta misma línea, también resultaría de sumo Interés explotar las posibilidades planteadas por el artículo 6° de la Ley de Relaciones Colectivas, de que “las organizaciones de trabajadores no dependientes de una relación de trabajo” puedan defender sus intereses a través de medios acción colectivos que ejercen los sindicatos, tal vez articulando mecanismos de participación institucional en las entidades públicas que puede afectar sus condiciones de empleo. La defensa del empleo también resulta un aspecto sustancial en el trabajo autónomo y la representación colectiva de este sector de trabajadores en nuestro medio contribuiría, sin duda, a dotarles de voz para la representación de sus intereses¹⁷.

De igual modo, de particular importancia sería explotar las materias negócias vinculadas a las expectativas juveniles con relación al itinerario de empleo antes descrito. Contenidos vinculados a la gestión de licencias y permisos por formación, la inversión empresarial en capacitación, la limitación por negociación colectiva de las horas extras, la gestión negociada de la carga de trabajo, pueden resultar hoy en día de tanta importancia como la lucha por un salario justo. En esta dirección muchas organizaciones sindicales han advertido que inducir la inversión de la empresa en formación e los trabajadores desincentiva los despidos arbitrarios y brinda herramientas adicionales a los trabajadores frente una eventual situación de pérdida del empleo.

No debemos olvidar que, en el fondo, la desatención al déficit de trabajo decente planteados responde a la necesidad de atender otros problemas. Se quiere decir con ello que detrás de todo un fenómeno de poder, en el que unos intereses predominan sobre otros y se hacen merecedores de atención en desmedro de otros. Los desajustes producidos por el fenómeno globalizador, que potencian el capital frente al trabajo, han originado una merma significativa en el poder de las organizaciones de trabajadores para influir en la formulación de las políticas públicas y empresariales. Reajustar o recrear las reglas normativas estatales para la acción sindical es recomponer los términos del equilibrio necesario para la continuidad del sistema productivo.

¹⁶ *Su voz en el trabajo*; 2000. Informe global emitido con arreglo a la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, pp. 13-14.

¹⁷ HURTADO, Monserrat: *Las organizaciones sindicales y el sector informal*; Ginebra: OIT, 2000, pp. 56-77