

Guía didáctica

Empleo decente y juventud trabajadora



Guía didáctica

Empleo decente y juventud trabajadora



331.34

C748g

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas

Guía didáctica: Empleo decente y juventud trabajadora / Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas -- 1a. ed. -- San José, C.R.: CSA/CSI, 2009.

40 p.; 28 x 21.5 cm.

ISBN 978-9968-914-13-0

1. Jóvenes. 2. Empleo. 3. Política laboral. 4. Guías. I. Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas. II. Título.

Confederación sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, CSA

Guía Didáctica: Empleo Decente y Juventud Trabajadora

Investigador:

Juan Franco

Edición:

Paola Brenes Hernández

Diseño y diagramación:

Diseño Editorial S.A.

www.kikeytetey.com

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas – CSA

Secretariado

Presidenta

Linda Chávez-Thompson

Presidente Adjunto

Julio Roberto Gómez Esguerra

Secretario General

Victor Báez Mosqueira

Secretaria de Política Sindical y Educación

Amanda Villatoro

Secretario de Política Económica y Desarrollo Sostenible

Rafael Freire Neto

Secretario de Política Social

Laerte Teixeira da Costa

Programa de juventud

Asesoría técnica – política

Paola Brenes Hernández

Asesora técnica-política

Sede CSA – Brasil

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450

Centro São Paulo – SP – Brasil

CEP 01049 – 000

Tel.: +55 11 2104 0750

Fax: +55 11 2104 0751

Correo-e: sede@csa-csi.org

Oficina CSA Centroamérica – Costa Rica

Sabana Norte. Del Restaurante el Chicote, 100 mts norte, 25 mts oeste, 75 mts norte.

Apdo. Postal 1577 – 11501, San Pedro de Montes de Oca

Tel.: +506 2291-7900 +506 2291-7901

Fax: +506 2291- 7898

Correo-e: csacen@csa-csi.org

Empleo decente y juventud trabajadora

Para la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), la defensa de los derechos sindicales de la juventud trabajadora de nuestro continente y su derecho al trabajo decente se ha convertido no sólo en un eje de trabajo indispensable en el proceso de autoreforma sindical, sino también en un compromiso adquirido.

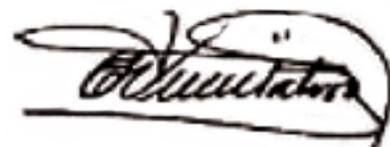
En este contexto, se ha resaltado la importancia de dos aspectos importantes: la defensa de las mejores condiciones laborales para nuestra juventud y la promoción de su participación activa dentro de las estructuras sindicales.

Por estas razones, ponemos hoy a disposición la Guía Didáctica: Empleo Decente y Juventud Trabajadora, concientes de que el fortalecimiento de la participación de la juventud no puede llevarse a cabo sin acciones formativas integrales, construidas desde un enfoque de derechos humanos y desde las perspectivas de género y generacionales.

Esta Guía Didáctica pretende ser una herramienta de discusión, reflexión y empoderamiento juvenil para ser usada en espacios locales o regionales. A lo largo de este documento se podrá encontrar temáticas pertinentes y necesarias a abordar con base en el contexto actual en el que se desenvuelve la clase trabajadora.

En el primer módulo se desarrollan los conceptos de trabajo decente y trabajo digno, en el segundo módulo se profundiza en el fenómeno de la globalización y el empleo joven, para finalmente, en el tercer módulo poner en escena lo que han sido las principales estrategias sindicales para la defensa del trabajo decente y así crear una reflexión sobre la innovación de estas estrategias en manos de actores sindicales jóvenes.

Esta es una de las acciones que la CSA, en coherencia con sus principios fundadores y los compromisos asumidos en el Programa de Acción lleva a cabo, entendiendo que la juventud no sólo representa el futuro del sindicalismo, sino también un presente que urge de su participación activa para la defensa del trabajo decente para todos y todas.



Amanda Villatoro
Secretaria de Política Sindical
y Educación CSA/CSI

Índice

Empleo decente y juventud trabajadora	5
Presentación	9
Introducción	11
Módulo 1	13
¿Qué es empleo decente y trabajo digno?	13
Orientación para el/la facilitador/a	15
Apoyo Conceptual	15
Preguntas para Reflexionar y Actuar	20
Módulo 2	21
Globalización y empleo joven	21
Orientación para el/la facilitador/a	23
Apoyo Conceptual	23
Algunas cifras para tener en cuenta	24
Mujeres y Jóvenes	25
Call Centers en América Latina, Una Realidad Creciente	28
Preguntas para Reflexionar y Actuar	30
Módulo 3	31
Trabajo decente para la juventud - Estrategias sindicales	31
Orientación para el/la facilitador/a	33
Apoyo Conceptual	33
El papel de la política pública	33
Los retos de las organizaciones sindicales	36
Preguntas para Reflexionar y Actuar	38
Bibliografía	39

Presentación

La presente publicación es una herramienta conceptual de iniciación para la discusión de las problemáticas que encierra la evolución del trabajo decente en la juventud. Haciendo honor al Plan de Acción de la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas, esta guía se enmarca dentro del compromiso de la CSA para trabajar en la *formación, organización y participación de la juventud, componente fundamental para el fortalecimiento sindical, y actor decisivo en la construcción de sociedades con justicia social y económica en las Américas.*

Es de radical importancia para el desarrollo del movimiento sindical y de la juventud, la formación y la generación de espacios de discusión que permitan establecer sinergias entre las y los jóvenes y el sindicalismo. El movimiento sindical no puede concebir su desarrollo sin la participación activa de la juventud en la construcción de una estrategia dirigida a la protección de los derechos de los trabajadores.

En este sentido, esta guía se dirige a la formación no sólo de la juventud trabajadora sino también a la formación del movimiento sindical en la búsqueda de una agenda de trabajo conjunta.

Objetivos de la guía

- Abrir un espacio de discusión sobre la importancia del trabajo decente para nuestros jóvenes.
- Analizar las principales cifras sobre la dinámica del empleo joven en Latinoamérica, haciendo especial énfasis en los procesos de flexibilización laboral.
- Crear conciencia sobre la discriminación laboral de la cual son objeto las mujeres y otros grupos poblacionales.
- Generar la construcción de herramientas conceptuales, para el análisis de la situación laboral de la juventud latinoamericana.

Introducción

Superar las causas próximas de la pobreza en el corto plazo no parece una tarea difícil según los últimos estudios que sobre el tema se han adelantado. La generación de empleo decente para las y los jóvenes en Latinoamérica, dentro de esta estrategia, se convierte en una de las políticas necesarias para lograr esta meta.

Nuestra juventud está enfrentando el nuevo siglo lleno de incertidumbre, a pesar de tener en promedio, comparado con el escenario presente en el siglo XX, mayor acceso a la educación, mejores coberturas en salud, más espacios de participación y mayor visibilidad como grupo social. Las condiciones del mercado laboral de la juventud son preocupantes teniendo en cuenta la creciente flexibilización laboral, las altas tasas de desempleo y la discriminación de la cual son objeto varios grupos poblacionales.

La lucha por un empleo digno para la juventud trabajadora del continente es una tarea complementaria con el desarrollo humano, entendido este como la ampliación de las capacidades y libertades del ser humano. En este sentido, hablar de trabajo decente es hablar de condiciones necesarias para superar la pobreza y construir un futuro sostenible en términos económicos, sociales y ambientales.

Para lograr esto es fundamental el concurso de diversos sectores de la sociedad latinoamericana (público, privado y social) y comprender que la lucha por un trabajo decente debe implicar una política integral que se enfoque, no sólo a la generación de nuevos empleos, sino a asegurar la capacitación con calidad de la juventud, aumentar el poder de negociación de los trabajadores y fomentar la asociación como camino fundamental para la solución de los problemas.

Módulo I

**¿Qué es empleo decente
y trabajo digno?**

Orientación para el/la facilitador/a

El módulo sobre Empleo Decente y Trabajo Digno brinda una definición accesible sobre qué es Empleo Decente y cuáles son sus principales características. De la misma manera, hace un recuento de los principales instrumentos que existen a nivel mundial, regional y local para la protección de los derechos humanos y laborales de los y las jóvenes.

Para este módulo es importante enfocar la discusión sobre la definición y características del empleo decente y sobre cuáles deberían ser los aspectos que los diferentes instrumentos tendrían que acoger, ya que esta reflexión genera la re construcción de la problemática a partir de las necesidades reales que los jóvenes perciben.

Apoyo Conceptual

El empleo decente es un concepto que garantiza que todas y todos los jóvenes puedan acceder a un trabajo bajo condiciones que garanticen el respeto de sus derechos humanos y laborales mediante la ampliación de sus capacidades y libertades humanas.



El empleo decente se convierte así en un objetivo de primer nivel para numerosas organizaciones civiles y gobiernos en la región para garantizar la protección laboral de nuestros jóvenes y su acceso a empleos en las mejores condiciones. El adjetivo **decente** obliga a que las oportunidades laborales, a las cuales nuestra juventud accede, garanticen una remuneración justa que asegure el cubrimiento de las necesidades básicas de los trabajadores jóvenes (salud, educación, vivienda, alimentación, seguridad social), sin distinción de raza, sexo, religión o cualquier otra condición humana o social.

Este concepto ha sido definido de diferentes maneras por gobiernos, organizaciones sindicales, ciudadanos y organizaciones internacionales. Sin embargo, existen algunos puntos en común que nos permiten establecer una definición que puede recoger las diversas visiones que sobre el tema existen. La siguiente definición es elaborada por la OIT teniendo en cuenta las diferentes formas de abordar el concepto: El trabajo decente es un “*trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores*”¹. En este sentido las principales características del trabajo decente pueden recogerse así:

1. Trabajo productivo y seguro
2. Con respeto a los derechos laborales
3. Con ingresos adecuados
4. Con protección social
5. Con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación

De esta manera es claro que el trabajo además de la connotación económica (salarios justos), recoge aspectos sociales que están relacionados con el desarrollo humano. Así, el empleo decente debe asegurar un ingreso que permita atender a sus necesidades económicas personales y familiares, y que adicionalmente garantice un marco para la participación y el respeto de los derechos humanos y laborales de hombres y mujeres jóvenes.

La inclusión del enfoque de juventud en las políticas laborales en Latinoamérica aparece en los programas, declaraciones, posicionamientos y políticas con el fin de que estos reconozcan la importancia de la juventud para nuestros países y la necesidad de establecer mecanismos que

1 Somavia, Juan, *Introduction*, en “Globalizing Europe. Decent work in the information economy. Report of the Director General”, Sixth European Regional Meeting, ILO, Geneva 2000, vol. I, pág. X

les permitan acceder a un empleo decente. Sin embargo, hay que notar que los compromisos asumidos a nivel internacional no necesariamente se han traducido en acciones estatales en cada uno de nuestros países. Veamos los más importantes:



La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) fiel a este llamado, ha establecido en su Plan de Acción un claro compromiso “**con la formación, organización y participación de la juventud, componente fundamental para el fortalecimiento sindical, y actor decisivo en la construcción de sociedades con justicia social y económica en las Américas**”².

Asimismo, establece que los jóvenes harán parte del Consejo Ejecutivo a través del Comité de la Juventud Trabajadora. Este Comité promoverá *la participación, formación y militancia sindical de los y*

las jóvenes del continente y se involucrarán activamente en los asuntos relacionados con la promoción y protección de los derechos laborales de la juventud y su acceso a un trabajo decente.

- En la XVIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno celebrada en el año 2008, en la República de El Salvador, el Espacio Iberoamericano de Juventud (EIJ) fue reconocido como la plataforma regional de juventud por todos los gobiernos mediante la Declaración de San Salvador, la cual establece un claro compromiso para avanzar en la consolidación de este espacio. Además se logró la aprobación del Plan Iberoamericano de Cooperación e Integración de la Juventud 2009-2015 donde se reconoce al EIJ a nivel regional. La CSA es miembro activo y fundador del EIJ.
- La Cumbre del Milenio, celebrada en el año 2000, estableció como dos de sus objetivos: erradicar la pobreza extrema y el hambre y lograr la enseñanza primaria universal. Este compromiso global tendrá metas e indicadores de seguimiento específicos, los cuales serán evaluados en el año 2015 y representa un compromiso global para eliminar dos de los factores que más afectan la senda de desarrollo humano de nuestros/as jóvenes: la pobreza y la falta de educación.
- Un instrumento de trascendental importancia es la **Convención Iberoamericana de los Derechos de los Jóvenes**. A través de esta Convención, los países firmantes (22 países) se han comprometido a trabajar para superar las debilidades institucionales que el sector público todavía presenta, mediante el fortalecimiento de los Estados para poder responder con calidad y eficiencia a los retos que la juventud plantea hoy en día.
- A través de la **Agenda Hemisférica para la Promoción del Trabajo Decente 2006-2015**, la Organización Internacional del Trabajo establece un conjunto de prioridades fundamentales para garantizar condiciones que permitan mejorar la calidad del trabajo de nuestros jóvenes. Esta Agenda continúa con el trabajo que la OIT ha venido desarrollando desde 1999 para la generación de trabajo decente.

2 Propuesta de estatuto de la organización regional de la CSI en las Américas, Declaración de Principios.



- A partir del año 1985, en el que la Organización de Naciones Unidas proclamó el **Año Internacional de la Juventud**, los países de Latinoamérica han impulsado con más determinación la gestión pública juvenil a través de políticas dirigidas hacia la juventud. A continuación enumeramos algunas de estas iniciativas³:

En Costa Rica se dio inicio, en el año 2002, a la elaboración de la política de la persona joven a través de un proceso ampliamente participativo. De la misma manera, este tipo de construcción participativa se llevó a cabo en Guatemala, Panamá y Perú. En un número significativo de países en el continente (Colombia, Ecuador, Nicaragua, República Dominicana, Venezuela y Honduras) se ha logrado aprobar una ley de juventud, como marco jurídico para todas las políticas nacionales de juventud.

Algunos países, aunque no tenían legislación específica para la juventud en el año 2008, disponían de oficinas técnicas especializadas en políticas públicas para la juventud (Argentina, Cuba, Chile, El Salvador, Guatemala, México, España, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal y Uruguay).

Como vemos, existen gran cantidad de herramientas jurídicas para dar cubrimiento a las expectativas de nuestra juventud y proteger sus derechos. Sin embargo, la legislación sobre juventud en el continente sigue siendo dispersa, fragmentaria y todavía sufre de falta de capacidad para crear verdaderos mecanismos que aseguren la protección de los derechos humanos y laborales de nuestra juventud. El siguiente cuadro muestra la institucionalidad que los diferentes gobiernos le han dado a la problemática de la juventud ubicando este tema de manera diferente dentro de la organización institucional de cada país.

3 *La juventud en Iberoamérica: Tendencias y Urgencias*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) – Organización Iberoamericana para la Juventud. Buenos Aires, agosto de 2007. 2da. Edición

Jerarquía administrativa de los organismos gubernamentales oficiales de juventud

País	Vice-ministerio	Dirección Nacional de Juventud	Secretaría	Instituto Nacional de la Juventud	Consejo Nacional de Juventud	Programa Presidencial
Argentina		X				
Bolivia	X					
Brasil			X			
Chile				X		
Colombia						X
Costa Rica	X					
Cuba			X			
Ecuador		X				
El Salvador			X			
España				X		
Guatemala					X	
Honduras				X		
México				X		
Nicaragua				X		
Panamá		X				
Paraguay	X					
Perú		X				
República Dominicana			X			
Uruguay				X		
Venezuela				X		

Fuente: Tomado de *La juventud en Iberoamérica: Tendencias y Urgencias*. CEPAL y OIJ, 2007. Sobre la base de las respuestas de los países a la encuesta de la CEPAL sobre programas nacionales de juventud, 2004.

Preguntas para Reflexionar y Actuar

¿Cuáles cree usted deberían ser las características del trabajo decente?

¿Por qué cree usted que los y las jóvenes no encuentran con facilidad oportunidades laborales de trabajo decente?

¿Considera que la gran variedad de instrumentos de derechos humanos y laborales está respondiendo a los problemas y retos de la juventud latinoamericana? SI ___ NO ___. Explique.

¿Por qué el trabajo decente es complementario con el desarrollo humano?

¿Cuáles deberían ser las principales características de una política pública de juventud? ¿Qué aspectos debería recoger?

Módulo 2

**Globalización y
empleo joven**

Orientación para el/la facilitador/a

El módulo Globalización y Empleo Joven presenta una caracterización del mercado laboral de la juventud latinoamericana haciendo énfasis en las principales cifras y destacando las diferencias que existen en la evolución de empleo entre hombres y mujeres. De la misma manera, se destaca el crecimiento y el impacto de la flexibilización laboral sobre las condiciones de trabajo de nuestros y nuestras jóvenes.

Recuerde que las preguntas del apartado número tres están dirigidas a generar un proceso de reflexión sobre la lectura, más allá de una memorización de las estadísticas. En este sentido, es recomendable abrir un espacio de discusión entre los participantes para lograr un escenario de construcción de propuestas para cambiar la realidad con la participación de todos.

Apoyo Conceptual

El considerable incremento de la demanda mundial por materias primas impulsó el crecimiento de Latinoamérica de manera importante durante los últimos 7 años.

Con tasas de crecimiento sostenido superiores al 4%, los países de la región han logrado importantes avances en la lucha contra el desempleo. Sin embargo, estos avances no han logrado todavía modificar las causas estructurales del desempleo lo que impone grandes retos sobre los gobiernos, debido a la crisis financiera internacional que ya es evidente y que frenará esa senda de crecimiento que nuestros países venían experimentando⁴.

Esta dinámica económica se desarrolla en un contexto donde la globalización, la difusión de las tecnologías de la información y la integración económica de todas las regiones del mundo son evidentes⁵. En una región como Latinoamérica donde nuestros jóvenes representan cerca del 20% de la población total, las políticas dirigidas a la población joven cobran mayor importancia en un escenario de este tipo.

Con una población creciente de jóvenes ansiosos por trabajar y deseosos de aportar al desarrollo de sus países, las políticas laborales dirigidas a la juventud resultan fundamentales si queremos atacar las causas estructurales del desempleo: la pobreza y la falta de acceso a educación.

El escenario laboral de la juventud en América Latina muestra todavía importantes vacíos en términos de generación de oportunidades laborales, segregación de género y otras condiciones sociales, oportunidades de capacitación y grandes problemas en las condiciones en que nuestros jóvenes son contratados.

4 OIT. 2007. Trabajo Decente y Juventud - América Latina. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima, Perú. 110 pp.

5 Ibid.



Algunas cifras para tener en cuenta

En efecto, del total de desempleados en toda la región el 46% es representado por la población joven. Esto refleja que el desempleo está afectando de manera más fuerte a nuestra juventud, lo cual implica un fuerte llamado a las autoridades públicas para tomar medidas de choque que detengan este fenómeno. La OIT (2007) muestra cifras desagregadas de este fenómeno que reflejan la complejidad del problema y la diversidad de objetivos que debe cubrir una política integral de empleo decente para la juventud.

Existen 10 millones de jóvenes desempleados y 22 millones no estudian ni trabajan, además 30 millones trabajan en la informalidad, 48 millones están ocupados (personas que se encontraban trabajando en el momento de la encuesta) y otros 48 millones son inactivos (personas que no clasificaron como ocupados o parados (población que desea trabajar pero no encuentra empleo) para un total de 106 millones de jóvenes en toda la región⁶.

Según el mismo estudio, 49 millones de jóvenes se encontraban estudiando, 13 millones estudiaban y trabajaban, 32 millones de los que estudian eran inactivos, 35 millones trabajaban y no estudiaban, 6 millones estaban desempleados y no estudiaban y 16 millones eran inactivos

6 Ibid.

y no estudiaban. Es decir, 22 millones de jóvenes no estudiaban ni trabajaban, lo cual representa el 21% del total de la población joven.

Una mirada de género nos brinda igualmente otras herramientas de análisis sobre estos datos. De acuerdo al mismo estudio de la OIT (2007), en el grupo de los que sólo trabajan y en el grupo de los que trabajan y estudian (que en su mayoría está compuesto por el 20% más rico) los hombres son mayoría. Las mujeres por su parte predominan en los grupos de los que sólo estudian y de los que no estudian y no trabajan (que en su mayoría está compuesto por estratos medios y bajos). Igualmente, las mujeres siguen teniendo una menor participación en la fuerza laboral (38%) frente a los hombres jóvenes.

Mujeres y Jóvenes



Las mujeres jóvenes continúan siendo el grupo que tiene que enfrentar más desventajas en el acceso y permanencia al mercado laboral. Su tasa de desempleo alcanza el 10,9% frente a un 6,9% en los hombres⁷.

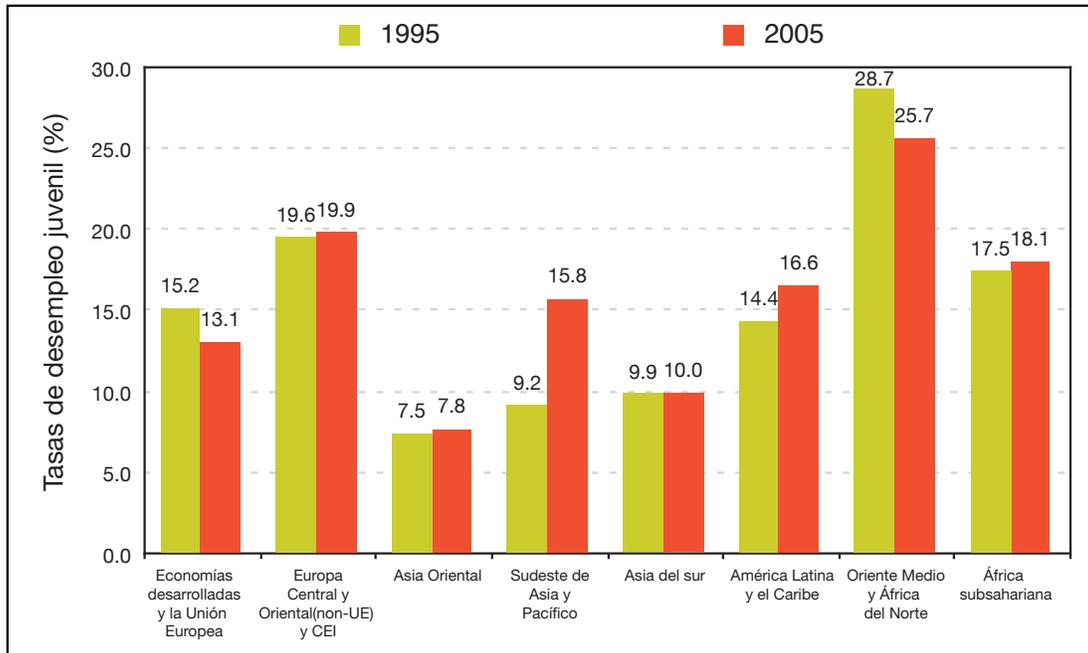
En el grupo de aquellos que no trabajan y no estudian (22 millones) las mujeres representan el 72%, lo cual se explica por las altas tasas de deserción escolar, a pesar del importante incremento en la matrícula durante los últimos años, y por las dificultades para acceder a oportunidades de empleo dignas. Además, las mujeres jóvenes tienen que enfrentar una doble discriminación: por un lado como mujeres y por otro como jóvenes.

Todavía siguen siendo objeto de las trayectorias educativas de sus padres, a través de la transmisión de estereotipos de género donde las mujeres eran consideradas como poseedoras de habilidades diferentes de las de los hombres y sus oportunidades laborales estaban socialmente determinadas (el 16% de las mujeres trabajan como empleadas domésticas muchas veces en condiciones precarias y sin protección de sus derechos laborales).

Otra situación motivo de discriminación para las mujeres jóvenes es la maternidad temprana. Aunque los indicadores de embarazos a temprana edad han mostrado una importante mejoría, esta situación genera discriminación laboral y empeora si la mujer es pobre y con bajos niveles educativos. En muchos casos incluso genera deserción escolar y el final de toda aspiración de desarrollo laboral. Es importante destacar la pertinencia de políticas dirigidas a la educación sexual de las y los jóvenes, pues este no debería seguir siendo un problema solo de las mujeres sino también de aquellos que se convierten en padres de familia.

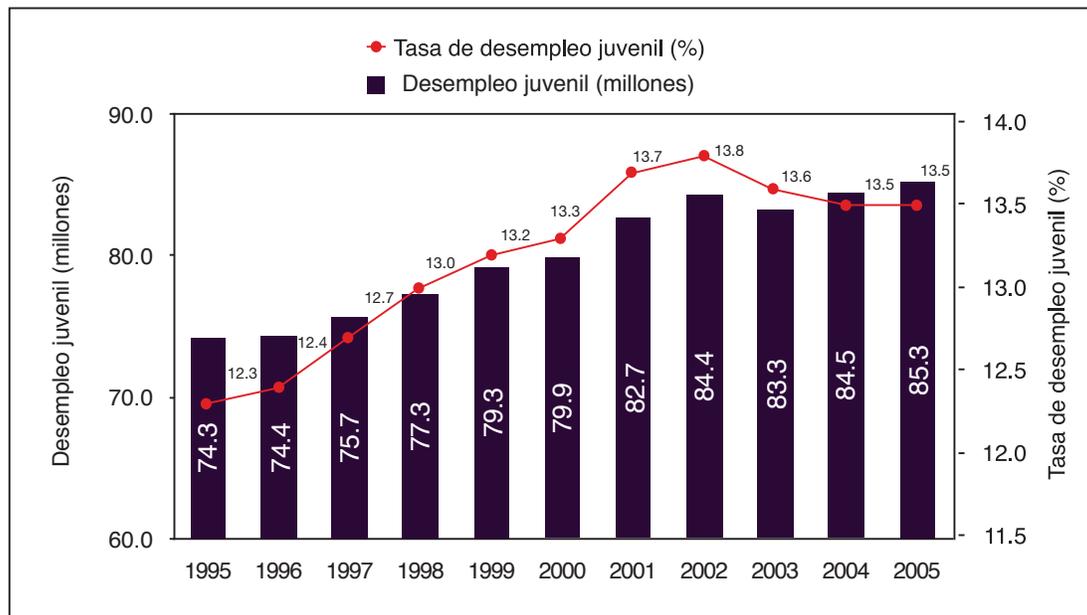
7 OIT. 2008. Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. Marzo, 2008. 36 pp

Tasas de desempleo juvenil, por región, 1995 y 2005



Fuente: OIT. Modelo de Tendencias Mundiales del Empleo (TME), 2006, (véase el recuadro 2 para mayor información).

Tasas de desempleo mundial juvenil y de desempleo juvenil, 1995-2005



Fuente: OIT. Modelo de Tendencias Mundiales del Empleo (TME), 2006, (véase el recuadro 2 para mayor información).

Flexibilización laboral

El estudio muestra que nuestros jóvenes son educados para ser trabajadores dependientes, pues solamente un 14% se dedica a actividades por cuenta propia y 7% son cabezas de alguna empresa. Esto puede explicarse porque el emprendimiento en la juventud en América Latina responde más a falta de oportunidades que a la creación de ideas con perspectivas de desarrollo económico sostenible.

En cuanto a las características de las relaciones laborales que adquieren los y las jóvenes, se puede decir que el 63% de ellos trabaja sin contrato en zonas urbanas y el 84% en zonas rurales. Esto se ha traducido en bajas tasas de sindicalización, salarios por debajo de los mínimos legales y coberturas de salud y pensiones nulas, lo cual va en detrimento del desarrollo humano de nuestra juventud.

De acuerdo al estudio *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2008*, elaborado por la Oficina Internacional del Trabajo, Latinoamérica es la única región en el mundo donde no se reduce el empleo vulnerable. No se trata simplemente de generar oportunidades de empleo para mejorar los indicadores del mercado laboral, se trata de crear oportunidades con especial atención en la calidad y el respeto de los derechos laborales de toda la población⁸.

En este sentido, los y las jóvenes siguen siendo víctimas de la tendencia mundial a flexibilizar las condiciones laborales de la población en general, lo cual ha traído como resultado un importante aumento de la productividad laboral pero también una disminución evidente del poder sindical y de las condiciones laborales de los trabajadores. La filosofía detrás de este fenómeno descansa en la supuesta influencia que ejercería la flexibilización de las condiciones de contratación, sobre las expectativas de inversión y de generación de empleo por parte de los sectores empresariales. En la realidad esto no ha sucedido y las tasas de desempleo no han disminuido como se esperaba.

Las políticas de primer empleo, por ejemplo, que se han querido implementar en varios países de la región (Brasil, México, Paraguay y República Dominicana) y en otros del mundo, pretenden flexibilizar las condiciones en las que se contrata a los jóvenes a partir de exenciones tributarias para los empleadores. Aunque algunas de estas experiencias establecen mecanismos interesantes que han buscado la sostenibilidad de las oportunidades laborales y algunos mecanismos de capacitación, la realidad ha mostrado que las expectativas de los gobiernos no eran reales. En Brasil, por ejemplo, se esperaba crear 450 mil empleos para el primer año, pero solamente se crearon 352 mil en el periodo 2003-2006. En Paraguay luego de tres años de haber sido aprobada la ley de primer empleo ninguna empresa se había acogido a dicha ley.

8 OIT. 2008. *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. Octubre, 2008. 70 pp.

Call Centers⁹ en América Latina, Una Realidad Creciente

De acuerdo a estudios llevados a cabo por la empresa de mercadeo *Frost & Sullivan*, el crecimiento de los centros de contacto telefónico durante el año 2007 implicó ganancias cercanas a los 1.600 millones de dólares y se espera que para el año 2008 esta cifra alcance los 3.600 millones¹⁰.

El mismo estudio destaca que los sectores que más uso hacen de este tipo de servicios se concentran en un 70% en telecomunicaciones e instituciones financieras. El 30% restante está representado por empresas públicas, empresas tecnológicas y servicios de salud. En la mayoría de los casos este servicio está enfocado hacia la asistencia a distancia de los clientes, más allá de la idea de los centros de contacto como herramientas del telemarketing.

El atractivo de la región latinoamericana consiste fundamentalmente en una reducción importante de costos laborales y otros costos relacionados con infraestructura. Mientras que en España los costos laborales representan el 70% del costo total, en Latinoamérica esa cifra solo alcanza el 30%. De la misma manera, mientras en los Estados Unidos la hora de trabajo se paga a 10 dólares en la mayoría de países de Latinoamérica este precio oscila entre 3 y 5 dólares¹¹.

El indiscutible avance que ha tenido la región en términos de infraestructura tecnológica desde la década de los noventa y la creciente disponibilidad de mano de obra bilingüe joven y en búsqueda de empleos de medio tiempo que les permitan continuar con sus estudios, o jóvenes que simplemente no encuentran otras alternativas laborales, ha generado que el mercado latinoamericano de los centros de contacto tenga un gran dinamismo y que de la misma manera las características de la contratación respondan a las políticas de flexibilización laboral que comentamos anteriormente. Incluso algunos/as profesionales graduados/as se desempeñan en este tipo de empresas lo cual incrementa el subempleo, situación sobre la cual todavía no se han hecho análisis más profundos.

No existen todavía datos precisos sobre el tamaño del mercado, mecanismos de contratación, características de la oferta de mano de obra...etc. Esto se debe fundamentalmente, según el estudio, a la falta de una definición de la problemática y a cierto temor de los empresarios a revelar información relacionada con el sector. Sin embargo, es indudable que el crecimiento de los centros de contacto en la región se ha convertido en una importante plataforma, que ha convertido a Latinoamérica en una región competitiva en este sector económico gracias a las condiciones que la mano de obra presenta para este tipo de negocios.

9 Centros de Contacto o Centros de llamada en español.

10 Primer Estudio de Offshore en Latinoamérica. IZO System y AEECCO. 2007. 64 pp.

11 Entrevista dada por Lisette Rencoret, ejecutiva de Manpower y consultora internacional en el tema de los contact centers a la pagina electrónica de mujeres de empresa. <http://www.mujeresdeempresa.com/actualidad/actualidad050501.shtml>



Esta situación más allá de representar una oportunidad económica debe ser vista con preocupación, pues las condiciones laborales con que se está contratando a nuestros jóvenes no responden a una definición de trabajo decente y en cambio continúan fomentando un modelo de contratación laboral y de primer empleo que erosiona el mercado laboral de los jóvenes latinoamericanos.

Preguntas para Reflexionar y Actuar

Después de realizada la lectura, ¿cuál es su opinión acerca de la flexibilización laboral? ¿Cree que los incentivos dados a los empresarios pueden traducirse en generación de nuevos puestos de trabajo?

¿Qué acciones considera usted se deberían tomar para acabar con la discriminación laboral sobre las mujeres y otros grupos poblacionales?

¿Cuál es su balance de las políticas de estímulo al empleo de los jóvenes que Ud. conoce que se han implementado en la región?

¿Qué opinión le merece la competitividad latinoamericana en el mercado de los centros de contacto telefónico? ¿Qué acciones debería tomar el movimiento sindical sobre esta realidad?

¿Por qué cree que el emprendimiento juvenil responde más a la generación de ingresos para cubrir necesidades básicas de manera urgente y no a la creación de ideas empresariales sostenibles? ¿Cuáles piensa deberían ser las características de una política pública para cambiar esta realidad?

Módulo 3

**Trabajo decente para la juventud
- Estrategias sindicales**

Orientación para el/la facilitador/a

El módulo Trabajo Decente para la Juventud, refleja la importancia del trabajo conjunto de todos los sectores sociales para la solución de los principales problemas laborales de los y las jóvenes, a través de la creación de una política de empleo decente.

El módulo se divide en dos acápite. En el primero se hacen recomendaciones sobre las características de una política pública generada por los Estados latinoamericanos. En el segundo se dan recomendaciones sobre los principales campos de acción que debería cubrir la estrategia de trabajo decente y juventud en las organizaciones sindicales.

En este módulo se debe hacer énfasis sobre la heterogeneidad de las políticas y estrategias que tanto Estados como sindicatos deben emprender para construir de manera colectiva.

Apoyo Conceptual

Así como nuestra definición de empleo decente supera la visión puramente económica e incorpora dinámicas sociales y de derechos humanos, cualquier estrategia o política pública encaminada a la protección y promoción de los derechos humanos y laborales de los jóvenes debe incorporar diferentes aproximaciones conceptuales.

Paralelamente a una estrategia integral de promoción y protección del trabajo decente, la definición de estas políticas y estrategias debe darse en el marco de un proceso participativo donde se involucre a la mayor cantidad de sectores de la sociedad civil. Al ser incorporadas visiones que superan la mirada económica, se está haciendo un reconocimiento no solo del sector público y privado sino también de las organizaciones sociales y sindicales que deben ser parte activa en los procesos de construcción de estas políticas.

El papel de la política pública

La política pública es el instrumento por antonomasia a través del cual se deben generar las líneas de actuación que tanto el sector privado como las organizaciones civiles deberían seguir. Con esto no se quiere decir que los demás sectores no puedan proponer, criticar o incluso adelantar proyectos de desarrollo, pues se supone que las políticas deben ser diseñadas a través del consenso de toda la población mediante los mecanismos democráticos establecidos. Por el contrario, se quiere resaltar la responsabilidad de los gobiernos en la creación y monitoreo de cualquier estrategia de empleo y la importancia de los procesos de generación de estas políticas. Si hablamos de trabajo decente para los y las jóvenes, tenemos que recurrir no solo a una política construida colectivamente, sino a una política inspirada por una visión integral, que recoja los diversos aportes de las ciencias sociales, económicas, psicológicas y jurídicas; y que deben ir más allá de las tradicionales visiones reduccionistas del mercado laboral.

Latinoamérica ha venido implementando tres tipos de políticas para impulsar la demanda laboral de jóvenes:

- contratos de formación o aprendizaje,
- programas de primer empleo, y
- regulaciones al salario mínimo.

Cabe destacar el programa brasileño de primer empleo, que aunque no ha cubierto las expectativas de generación de puestos de trabajo que se trazaron en un principio, resalta por su enfoque hacia jóvenes en condiciones económicas más vulnerables, la estructura de capacitación técnica que suministra y las condiciones que presenta para que los y las jóvenes terminen sus estudios. Este programa además ofrece subsidios a las empresas que contraten jóvenes pero vigilando que las mismas cumplan con el pago de los impuestos federales¹².

En general, este tipo de aproximaciones para generar puestos de trabajo para los jóvenes ha funcionado de manera diferenciada en cada país no sin enfrentar numerosas dificultades. A partir de estas experiencias se pueden establecer algunas líneas generales que toda política de trabajo decente para la juventud debería cumplir.

Diagrama 1



Fuente: Elaboración propia.

12 Trabajo Decente y Juventud.

En primer lugar, una política de educación que considere la ampliación de las coberturas en los diferentes niveles educativos (primaria, secundaria y educación superior), la calidad de los programas impartidos y los programas de capacitación laboral, es la base constitutiva de cualquier política de empleo decente de largo plazo.

La razón para esto se encuentra en la definición multidimensional de empleo decente que hemos venido comentando. Un empleo decente no puede ser sostenible, solo porque existan legislaciones que protejan los derechos de los trabajadores y se paguen salarios dignos. Si la fuerza laboral de cualquier país no recibe formación permanente que le permita actualizar su conocimientos y mejorar sus destrezas para operar las nuevas tecnologías, no lograra mantenerse competitiva. Y sin ello la sostenibilidad misma de las mismas no está asegurada.

Por otro lado, trabajadores y trabajadoras con acceso a la educación están en mayor capacidad de defender sus derechos humanos y laborales de manera coherente y podrán incluso generar ellos mismos oportunidades laborales a través de proyectos de emprendimiento competitivos.

El segundo escalón para construir una política de trabajo decente debe ser el diseño de una legislación laboral que considere la especificidad de los jóvenes como colectivo social. Además, dicha política debe velar por el respeto de los derechos laborales e incidir para que los cambios de la legislación laboral no solo busquen reducir los costos salariales (que son menores que los costos que las empresas pagan a los bancos por las elevadas tasas de interés), sino que aseguren la calificación de los trabajadores y su retención y permanencia en la empresa como recurso humano que forma parte integral de cualquier proyecto empresarial viable.

Y si es necesario hacer reformas exigidas por los cambios tecnológicos, deben adoptarse estrategias de reentrenamiento antes que el fácil despido para reemplazar a los trabajadores permanentes por trabajadores mercerizados (o *outsourcing*) de los servicios o recurso a trabajadores temporales. Y en todo caso las modificaciones en el mercado debe asegurarse la protección de los derechos de los y las trabajadoras, consagrados en convenios internacionales de los que nuestros países son signatarios por haberlos ratificado.

En ello compete una especial responsabilidad del Estado a través de garantizar la existencia y operación eficaz de una red de protección social.

En otras palabras, la legislación laboral de trabajo decente debe tener un carácter vigilante, protector de los derechos y propositivo (Vg. generando espacios para la creación de nuevas oportunidades laborales, a través de la creación de grupos de trabajo interdisciplinarios entre sector público, privado y organizaciones sociales).

En tercer lugar, se deben considerar estímulos para el sector privado. Estos estímulos deben superar la visión económica (tributaria y de subsidios) y explorar nuevos escenarios (Vg. Certificados nacionales que resalten que una empresa apoya el trabajo juvenil, preferencia en concursos públicos...etc.). Además, los estímulos deben estar anclados al cumplimiento de los compromisos de generación de puestos de trabajo en condiciones laborales dignas.

Finalmente, las políticas de emprendimiento y competitividad deben ir de la mano con la política de trabajo decente para la juventud. Es claro que solo un reducido porcentaje de jóvenes en la región trabaja por cuenta propia o es patrón de alguna empresa. Los proyectos de emprendimiento deben buscar la creación de oportunidades de negocio, donde exista una amplia capacidad empresarial, alta productividad y valor agregado y sostenibilidad económica, más allá de las tradicionales facilidades tributarias e institucionales para constituir empresa.

Adicionalmente, se debería considerar una política transversal de desarrollo económico cuyos alcances van más allá de una estrategia de generación de empleo. Dentro de esta política de desarrollo se deberían tener en cuenta aspectos como programas de salud (general y reproductiva), recreación y estrategias financieras para la promoción de vivienda y préstamos para la creación de empresa.

Naturalmente, esta política debe tener un enfoque de juventud o generacional, reconociendo que los programas de salud, por ejemplo, deben incluir estrategias que reconozcan las especificidades y características de la juventud.

Este esquema puede ser un punto de partida interesante para generar una política de trabajo decente en Latinoamérica, reconociendo que esta problemática tiene diferentes características en cada país y que no existe una receta única para encontrar las condiciones económicas y sociales que permitan superar el desempleo juvenil.

Los retos de las organizaciones sindicales

Aunque los Estados son los principales responsables de la generación y control de las políticas públicas de empleo joven, es imposible considerar una estrategia de empleo decente sin el concurso de los demás actores sociales.

En este sentido, la participación de las organizaciones de trabajadores es fundamental para lograr una política de empleo decente que sea coherente con las realidades que vive nuestra juventud. Pero más allá de participar en la definición de las políticas a nivel nacional, las organizaciones sindicales enfrentan un reto con toda la juventud. Las dinámicas laborales que dieron origen al movimiento sindical han evolucionado rápidamente y hoy en día los sindicatos deben emprender estrategias para adaptarse a las características del nuevo mundo laboral.

En este sentido, los retos del movimiento sindical obligan a que sus estrategias de empleo decente para la juventud apunten al logro de los siguientes objetivos:

- Es necesario fortalecer la presencia y participación de los y las jóvenes en las organizaciones sindicales. Evidentemente muchas organizaciones sindicales han venido avanzando de manera importante en este sentido, la CSA ha logrado crear importantes espacios de participación y formación que hacen parte de su plan de acción. La afiliación de jóvenes trabajadoras y trabajadores, se convierte de esta manera en una acción impostergable. Dentro



de esta dinámica es fundamental elaborar y fortalecer, de manera continua, un sistema de información de jóvenes sindicalizados/as, para contar con un insumo en los procesos de elaboración de estudios de caso que permitan hacer una descripción más detallada de las características del sindicalismo y la juventud.

- Las organizaciones de trabajadores y trabajadoras tienen que fortalecerse institucionalmente para enfrentar los retos del nuevo siglo. Vivimos en un mundo globalizado donde las tecnologías de la información constituyen el principal mecanismo de comunicación a nivel mundial, y son los y las jóvenes los principales usuarios y conocedores de estas herramientas. En este sentido, los sindicatos no pueden ser ajenos a este proceso de desarrollo tecnológico y social y deben hablar el mismo idioma de los jóvenes para poder acercar la causa sindical a los intereses de la juventud.
- El proceso de fortalecimiento institucional también debe estar dirigido a la recuperación del poder de negociación que se ha visto deteriorado en varios países de la región.
- La agenda de negociación de las organizaciones de trabajadores debe ampliar su espectro de temas y pasar de la clásica discusión sobre salarios y protección social, que es muy importante y se constituye en su razón de ser, a una agenda de temas más amplia que contemple temáticas como la productividad, la educación, el medio ambiente, la equidad de género...etc.
- Las alianzas con otros actores del movimiento de juventud se hacen indispensables si se quiere promover el trabajo decente dentro de las agendas de juventud encaminadas a incidir en las políticas nacionales y las normativas internacionales.
- Las organizaciones sindicales deben ampliar su oferta de servicios y considerar las necesidades de las personas jóvenes. De esta manera se pueden generar mecanismos de comunicación que logren acercar a la juventud a la causa sindical.

Preguntas para Reflexionar y Actuar

¿A qué atribuye la evidente pérdida de poder de negociación de las organizaciones sindicales?

¿Qué alternativas sugiere para enfrentar la creciente flexibilización laboral que ha influido de manera directa en las tasas de sindicalización?

¿Por qué una política de empleo decente para la juventud debe ser multidimensional?

Dentro de una estrategia de acercamiento entre sindicatos y juventud, ¿cuáles cree usted son los puntos comunes que justifican este proceso?

¿De qué manera se relacionan el ejercicio sindical para incorporar los intereses de la juventud con el diseño de políticas públicas de empleo joven?

Bibliografía

CEPAL. 2005. Objetivos de Desarrollo del Milenio. Una Mirada desde América Latina y El Caribe, Santiago de Chile, marzo.

IZO System y AEECCO. 2007. Primer Estudio de Offshore en Latinoamérica. 64 pp.

La juventud en Iberoamérica: Tendencias y Urgencias. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) – Organización Iberoamericana para la Juventud. Buenos Aires, agosto de 2007. 2da. Edición

OIJ. 2005. Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes. Bajadoz, España. 17 pp.

OIJ. 2007. Jóvenes De Iberoamérica y los Objetivos de Desarrollo del Milenio: Desafíos a mitad de camino Organización Iberoamericana de Juventud (OIJ). España. 2007. 69 pp.

OIT. 2008. Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. Marzo, 2008. 36 pp

_____. 2008b. Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. Octubre, 2008. 70 pp.

_____. 2007. Trabajo Decente y Juventud - América Latina. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima, Perú. 110 pp.

_____. 2006. Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015. Brasilia, Brasil. 95 pp.

Propuesta de estatuto de la organización regional de la CSI en las Américas, Declaración de Principios.

SEGIB. 2008. Declaración de San Salvador. Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno. República de San Salvador. 8 pp.

Somavia, J. 2000. Introduction, en “Globalizing Europe. Decent work in the information economy. Report of the Director General”, Sixth European Regional Meeting, ILO, Geneva, vol. I, pág. X

Documentos Electrónicos

Entrevista dada por Lisette Rencoret, ejecutiva de Manpower y consultora internacional en el tema de los contact centers a la pagina electrónica de mujeres de empresa. <http://www.mujeresdeempresa.com/actualidad/actualidad050501.shtml>



Sede CSA – Brasil

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450
Centro São Paulo – SP – Brasil
CEP 01049 – 000
Tel.: +55 11 2104 0750
Fax: +55 11 2104 0751
Correo-e: sede@csa-csi.org

Oficina CSA Centroamérica – Costa Rica

Sabana Norte. Del Restaurante el Chicote, 100 mts norte,
25 mts oeste, 75 mts norte.
Apdo. Postal 1577 – 11501, San Pedro de Montes de Oca
Tel.: +506 2291-7900 +506 2291-7901
Fax: +506 2291- 7898
Correo-e: csacen@csa-csi.org