

# 24

Directores del capítulo  
*Jeanne Mager Stellman y  
Leon J. Warshaw*

### Sumario

Trabajo y trabajadores <i>Freda L. Paltiel</i> . . . . .	24.2
Cambio de paradigmas y políticas <i>Freda L. Paltiel</i> . . . . .	24.2
Salud, seguridad e igualdad en el lugar de trabajo <i>Joan Bertin</i> . . . . .	24.6
Empleo precario y trabajo infantil <i>Leon J. Warshaw</i> . . . . .	24.10
Transformación del mercado y del trabajo <i>Pat Armstrong</i> . . . . .	24.17
Tecnologías globalizadoras y transformación del trabajo <i>Heather Menzies</i> . . . . .	24.20

## ● TRABAJO Y TRABAJADORES

*Freda L. Paltiel*

De acuerdo con el concepto de "Salud para todos" de la Organización Mundial de la Salud, el estado de la salud debe ser tal que permita a las personas llevar una vida productiva desde el punto de vista económico y social. Este concepto se opone al principio rector individualista del "hombre económico" que sólo busca satisfacer o mejorar su bienestar material. Por otra parte, al replantear la concepción del mundo del trabajo, es oportuno reconsiderar la noción de "recursos humanos" o "capital humano", según la cual, las personas constituyen instrumentos económicos prescindibles, lo que reduce su humanidad esencial y trascendental. Además, ¿qué validez tiene el concepto de "coeficiente de dependencia", de acuerdo con el cual los jóvenes y las personas de edad avanzada se consideran individuos dependientes no productivos? En definitiva, nuestros preceptos y prácticas actuales subordinan la idea de sociedad a la de economía. Los defensores del desarrollo humano subrayan la necesidad de tener economías sólidas que favorezcan la satisfacción de las necesidades sociales mediante la producción, la distribución y el disfrute equitativo de bienes y servicios.

Cuando se hace hincapié indebidamente en la economía, la familia se considera únicamente como la unidad de producción, mantenimiento y recuperación de la fuerza de trabajo; desde este punto de vista, la familia debe acomodarse a las demandas laborales, mientras que el lugar de trabajo no precisa adaptarse para armonizar el trabajo y la vida familiar. El Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (nº 156) ha sido ratificado sólo por 19 Estados, a diferencia de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que ha sido ratificada por casi todos sus miembros. La OIT señala que muy pocos países han emprendido la adopción y aplicación de políticas nacionales explícitas en materia de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, de acuerdo con el Convenio.

Actualmente, los proyectos de desarrollo humano del Banco Mundial representan únicamente un 17 % de los préstamos. En sus últimos informes, esta institución ha reconocido la importancia de las inversiones en salud y educación y ha admitido que un número significativo de los grandes proyectos de desarrollo han fracasado debido a la escasa participación de los supuestos beneficiarios. En una declaración de intenciones para el futuro, el presidente del Banco ha indicado que se prestará mayor atención a los efectos sobre el medio ambiente y al desarrollo humano para apoyar la educación, la alimentación, la planificación familiar y la mejora de la situación de la mujer.

Con todo, sigue existiendo un desfase conceptual. Nos acercamos al siglo XXI guiados anacrónicamente por los principios y las teorías del XIX. Sigmund Freud (a pesar de que cedió el testigo a su hija) creía que las mujeres, dada la inestabilidad de su superego, son moral y biológicamente deficientes; Adam Smith nos enseñó que las sirvientas, a diferencia de los obreros, no son productivas desde el punto de vista económico, mientras que Charles Darwin defendía la "supervivencia de los más aptos".

En este capítulo se incluyen ensayos sobre la transformación del trabajo, las nuevas tecnologías y sus efectos en el bienestar de los trabajadores y las diversas formas de explotación de éstos. Se estudian además las necesidades de las trabajadoras y los retos que se presentan para optimizar el potencial humano.

El mundo se encuentra en una encrucijada. Puede seguir el camino de la economía neoclásica y el "darwinismo social",

caracterizado por un desarrollo desigual y poco equitativo y el derroche y menosprecio de las capacidades humanas. Por otro lado, puede optar por una política pública saludable a escala nacional e internacional, una política que pretenda reducir las desigualdades, crear entornos propicios y sostenibles y mejorar el control y la capacidad de las personas para afrontar sus problemas. Para alcanzar estos objetivos, hacen falta instituciones democráticas transparentes, sensibles, responsables y verdaderamente representativas.

## CAMBIO DE PARADIGMAS Y POLITICAS ●

*Freda L. Paltiel*

Si bien este artículo se presta gran atención a las mujeres, en realidad se dedica a las personas y a éstas como trabajadores. Todas las personas necesitan desafíos y seguridad; los lugares de trabajo saludables facilitan ambos requisitos. Cuando resulta imposible lograr el éxito aunque se haga todo lo posible (objetivos imposibles sin medios adecuados) o cuando no hay desafíos (rutina, tareas monótonas) se cumplen las condiciones para que se dé la "incapacidad adquirida". Aunque hay individuos excepcionales capaces de triunfar pese a la adversidad en ambientes hostiles, la mayoría de las personas requieren ambientes propicios, enriquecedores y facilitadores para desarrollar y ejercer sus capacidades. La conveniencia de la estimulación, no sólo en la infancia, sino a lo largo de toda la vida, se apoya en la investigación neurocientífica, que indica que un aumento de la estimulación y la aportación de información puede favorecer el crecimiento cerebral y ampliar la capacidad mental. Estos alentadores resultados tienen consecuencias para la mejora del entorno psicosocial en el trabajo, la prevención de determinados trastornos cerebrales y la obtención de beneficios mediante la rehabilitación después de un traumatismo o una enfermedad.

Las deslumbrantes proezas intelectuales de Stephen Hawking o los resultados igualmente brillantes de los deportistas paralímpicos con discapacidades físicas o mentales graves prueban la importancia de la motivación personal, reforzada por entornos propicios con estructuras de oportunidades favorables y la aplicación de las tecnologías modernas adecuadas.

El lugar de trabajo se compone de trabajadores con características diversas. El Convenio de la OIT nº 111, 1958 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, señala en su artículo 5 (2):

Todo Miembro puede... definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales... destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico ha señalado que los instrumentos legislativos europeos sobre salud y seguridad en el ambiente de trabajo requieren adaptaciones en lo que se refiere al diseño del lugar de trabajo, la elección de equipos y los métodos de producción (por ejemplo, eliminación de las tareas monótonas y repetitivas) para satisfacer las necesidades individuales de los trabajadores y reducir los efectos nocivos para la salud (OCDE, 1993). Algunas normas establecen políticas que regulan la tecnología, la organización y las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y otros aspectos del ambiente de trabajo. La reducción del absentismo, de la rotación laboral y de los costes del tratamiento, la rehabilitación, la readaptación profesional y la formación se consideran

ventajas que obtienen las empresas gracias a la introducción de un medio ambiente y unas condiciones de trabajo saludables.

Los empresarios norteamericanos, en general como respuesta al aumento de los requisitos jurídicos relativos a los derechos humanos en el lugar de trabajo, elaboran actualmente políticas y estrategias positivas para la gestión de plantillas heterogéneas. Estados Unidos ha desarrollado la legislación probablemente más exhaustiva en relación con sus ciudadanos discapacitados, en virtud de la cual se regulan sus derechos en materia de educación, empleo y demás ámbitos de la vida. Algunas adaptaciones razonables se refieren a cambios relativos al medio ambiente de trabajo, las responsabilidades laborales o las condiciones de trabajo, que ofrecen a los trabajadores con necesidades especiales la oportunidad de llevar a cabo funciones esenciales. Una adaptación razonable puede satisfacer las necesidades especiales, por ejemplo, de las personas con discapacidades; las mujeres; los trabajadores con enfermedades crónicas o recurrentes, como los afectados por el SIDA; las personas con dificultades lingüísticas; las personas que deben compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares; las mujeres embarazadas o lactantes, y las minorías religiosas o étnicas. La adaptación puede consistir en la utilización de instrumentos de asistencia técnica; la ropa de trabajo, el equipo de protección personal, o la modificación de los procesos, la ubicación o la programación temporal de tareas esenciales. Con el fin de lograr la igualdad y la justicia para todos los trabajadores, estas adaptaciones deben desarrollarse a través de comités conjuntos integrados por la dirección y los trabajadores, y de la adopción de convenios colectivos.

Han de aplicarse políticas y tecnologías adecuadas, eficaces en función del coste, para que los beneficios de una adaptación razonable reviertan en los trabajadores de todo el mundo y no sólo en algunos de las sociedades económicamente avanzadas. La mundialización puede contribuir a la consecución de este objetivo mediante la acción de los organismos multilaterales existentes y de la Organización Mundial del Comercio.

## Trabajadoras

¿Por qué se incluye a las mujeres entre los grupos de trabajadores con necesidades especiales? Al analizar las necesidades, los riesgos y las tareas de este colectivo, deben considerarse los factores siguientes:

- discriminación por razón del sexo;
- pobreza o amenaza de sufrirla (la mayor parte de los pobres del mundo son mujeres y sus hijos, sobre todo las madres de familias monoparentales, que representan entre el 20 y el 30 % de los hogares; el 75 % de los 18 millones de refugiados que hay en el mundo son mujeres y niños);
- funciones reproductivas del embarazo, el parto y la lactancia;
- violencia por razón del sexo, actualmente reconocida a escala internacional como una violación de los derechos humanos;
- acoso sexual;
- diferencia entre los sexos en cuanto a la prestación de apoyo, ya que las mujeres desempeñan la mayoría de las funciones asistenciales (un estudio social realizado en Canadá ha puesto de manifiesto que sólo un 10 % de los varones en las familias con dos perceptores de ingresos comparten las tareas domésticas en condiciones de igualdad);
- longevidad, un factor que afecta a largo plazo a su seguridad social y sus necesidades sanitarias.

Todos estos riesgos y necesidades pueden tenerse en cuenta o abordarse en cierta medida en el lugar de trabajo. Además, hay que tener presente que las mujeres constituyen el 50 % de otras categorías de trabajadores con necesidades especiales, lo que las

sitúa en una posición de doble riesgo potencial y hace que las consideraciones relativas a las diferencias entre los sexos sean un factor esencial al evaluar sus capacidades y derechos.

El sexismo es la creencia de que las mujeres necesitan, merecen y valen menos que los hombres. La Década Internacional de la Mujer organizada por la ONU, de 1975 a 1985, en torno a los temas de la igualdad, el desarrollo y la paz puso de manifiesto que las mujeres de todo el mundo trabajan en exceso y están infravaloradas. Sobre la base de la revisión de antiguos estudios y la realización de nuevas investigaciones, se llegó a la conclusión de que el trabajo de las mujeres está infravalorado porque ellas mismas lo están, y no porque haya deficiencias inherentes a su labor.

Durante el decenio de 1960 se realizaron un gran número de estudios para determinar qué mujeres trabajaban y por qué lo hacían, como si el trabajo constituyese una aberración para ellas. De hecho, las mujeres eran despedidas sistemáticamente al contraer matrimonio o quedar embarazadas. A finales del citado decenio, los países europeos con una gran demanda de mano de obra prefirieron contratar a trabajadores extranjeros que recurrir a su población activa femenina. Mientras que el trabajo confería dignidad a los varones de la familia perceptores de ingresos, la actividad remunerada de las mujeres casadas se consideraba degradante; sin embargo el trabajo comunitario no remunerado se consideraba ennoblecedor, especialmente porque mejoraba la posición social de sus maridos.

La presencia permanente de las mujeres en el lugar de trabajo a lo largo del ciclo de la vida laboral comenzó en el decenio de 1970 y se consolidó a mediados del de 1980. La maternidad ha dejado de repercutir negativamente en las tasas de participación de las mujeres; de hecho, la necesidad de atender las necesidades de los hijos actúa como acicate para la consecución de un puesto de trabajo. Según los datos de la OIT, las mujeres constituyen actualmente el 41 % de la población activa registrada en todo el mundo (OIT, 1993a). En los países nórdicos, su tasa de participación es casi igual a la de los hombres, aunque en Suecia, el número de mujeres que trabajan a tiempo parcial, si bien está disminuyendo, sigue siendo elevado. En los países industrializados de la OCDE, donde la esperanza de vida general de las mujeres es actualmente de 79 años, se subraya la importancia de obtener trabajo como fuente de seguridad en la percepción de ingresos a lo largo de la vida adulta.

La OCDE reconoce que el marcado aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo no ha generado una mayor convergencia en la distribución general del empleo de hombres y mujeres. La segregación de la población activa en función del sexo se mantiene en sentido horizontal y vertical. Comparadas con los hombres, las mujeres trabajan en sectores y profesiones diferentes, y en industrias u organizaciones de menor tamaño, llevan a cabo tareas distintas dentro de una misma profesión, desempeñan con más frecuencia trabajos irregulares y desregulados, tienen menos oportunidades para controlar su labor y se enfrentan a las exigencias psicológicas del trabajo de atención al público o programado en función de ritmos mecánicos.

En buena parte de la bibliografía se sigue culpando a las mujeres de elegir trabajos menos competitivos, que se complementan con las responsabilidades familiares. No obstante, los últimos estudios han puesto de manifiesto que los trabajadores no sólo eligen, sino que resultan elegidos para desempeñar un trabajo. Cuanto mayores son la remuneración y la categoría, más restrictivo es el proceso de selección y, si no hay estructuras y políticas públicas que promuevan la igualdad, más probable es que los encargados de la selección elijan a candidatos con características más similares a las propias en lo que respecta a sexo, raza, situación socioeconómica y rasgos físicos. Los prejuicios

estereotipados afectan a una amplia gama de capacidades, incluida la de desarrollar el pensamiento abstracto.

Las mujeres no sólo se concentran en profesiones caracterizadas por una remuneración y un reconocimiento bajos y una movilidad física y laboral limitada: la OCDE señala asimismo que las ocupaciones de las mujeres suelen clasificarse en categorías amplias que comprenden tareas muy diferentes, mientras que, en el caso de los hombres, se ha desarrollado una clasificación más precisa que influye en la evaluación del trabajo, la remuneración, la movilidad y la detección de los riesgos para la salud y la seguridad en el ambiente de trabajo.

El sector sanitario es probablemente el mejor ejemplo de persistencia de la discriminación por razón de sexo y de subordinación de las capacidades y el rendimiento a las consideraciones referentes a los sexos. En todo el mundo, las mujeres ocupan un lugar protagonista en el sistema de asistencia sanitaria, en calidad de prestadoras, cuidadoras, intermediarias y, debido a sus necesidades reproductivas y a su longevidad, usuarias. Sin embargo, no dirigen el sistema. En la antigua Unión Soviética, donde la proporción de mujeres dedicadas a la actividad médica era mayoritaria, el reconocimiento de esta profesión era relativamente escaso. En Canadá, donde el 80 % de los trabajadores sanitarios son mujeres, éstas ganan un 58 % de lo ingresado por los hombres que desarrollan su actividad en el mismo sector, un porcentaje inferior al 66 % habitual en otros sectores. Se han adoptado medidas de igualdad salarial a escala federal y provincial para intentar subsanar estas diferencias. En muchos países, a los hombres y las mujeres que realizan trabajos equiparables se les clasifica en categorías profesionales diferentes y, si no hay disposiciones legislativas y prácticas que promuevan la igualdad de remuneración para trabajos de igual valor, las desigualdades se mantienen y las trabajadoras sanitarias, sobre todo las enfermeras, asumen responsabilidades importantes que no se ven reflejadas en su autoridad, su reconocimiento y su retribución. Es interesante señalar que la inclusión de las actividades sanitarias en la categoría de trabajo penoso por parte de la OIT es reciente.

A pesar de la presencia de un "techo de cristal", que confinaba a las mujeres al desempeño de puestos directivos intermedios y a los puestos más bajos de la escala profesional, el crecimiento del empleo público tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo resultó muy beneficioso para las mujeres, en especial para aquéllas con un nivel educativo superior. El estancamiento y la reducción del sector público ha tenido graves efectos negativos en las perspectivas profesionales iniciales de las mujeres. Se trataba de puestos que ofrecían una mayor seguridad social, más oportunidades de movilidad, condiciones de trabajo de calidad y prácticas de empleo más justas. Asimismo, los recortes han dado lugar a un aumento de las cargas de trabajo, falta de seguridad y deterioro de las condiciones de trabajo, sobre todo en el sector sanitario, pero también en los trabajos manuales y en los trabajos sujetos a ritmo mecánico, habitualmente desempeñados por mujeres.

### "Envenenamiento" del lugar de trabajo

Faludi (1991) define "*contragolpe*" como un golpe sin sentido que impide a las mujeres alcanzar su meta. El "contragolpe" adopta numerosas formas y una de las más insidiosas consiste en burlarse de la "corrección política" para desacreditar la aceptación social de la igualdad en el empleo para los grupos desfavorecidos. Utilizado por las autoridades, las minorías intelectuales o personalidades de los medios de comunicación, tiene un efecto intimidador y pretende conseguir un lavado de cerebro.

Para entender el "contragolpe" es necesario comprender el carácter de la amenaza percibida. Aunque las aspiraciones y los

esfuerzos del movimiento de las mujeres en favor de la igualdad entre sexos no han culminado en ningún lugar, quienes lideran este "contragolpe" son conscientes de que lo sucedido en las dos últimas décadas no es un mero incremento cuantitativo, sino el comienzo de una transformación cultural que afecta a todas las esferas de la sociedad. El acceso al reparto de poder sigue siendo minoritario, como demuestra el hecho de que las mujeres ocupan apenas el 10 % de los escaños legislativos en todo el mundo. En cualquier caso, el objetivo del contragolpe es detener, anular y deslegitimar los avances alcanzados a través de la igualdad en el empleo o de acciones positivas para controlar la discriminación. Combinado con una carencia de práctica y escasas oportunidades de empleo, el "contragolpe" puede tener un efecto perjudicial en el lugar de trabajo, al generar confusión entre injusticias y derechos.

Moghadam (1994), de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) se refiere al "contragolpe" cultural, utilizado por los grupos fundamentalistas, que juega con los sentimientos de miedo y vergüenza para limitar la presencia pública de las mujeres y el control sobre sus vidas y confinarlas al ámbito doméstico.

La aplicación sistemática de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que ha sido ratificada por casi todos los Estados miembros de las Naciones Unidas, pretende manifestar y promover la voluntad política de acabar con la discriminación por razón de sexo, especialmente en el empleo, la salud y la educación, así como con la discriminación ejercida contra otros grupos "no reconocidos".

El acoso, que puede dificultar gravemente el ejercicio de las capacidades, sólo recientemente ha llegado a considerarse una cuestión de derechos humanos y salud en el trabajo. Los insultos racistas, las pintadas, las referencias despectivas a personas discapacitadas o de minorías visibles, se han trivializado a menudo como "parte del trabajo". La inseguridad en el empleo, el miedo a represalias, el rechazo y la falta de reconocimiento por el propio entorno social o las autoridades y la falta de sensibilización respecto a la naturaleza sistemática de estas actitudes, unido a la escasez de recursos, han promovido la complicidad y la tolerancia.

El acoso sexual, aunque se experimenta en todos los niveles profesionales, está más generalizado en los inferiores, donde se concentran más mujeres y éstas son más vulnerables. (El porcentaje de varones víctimas de este tipo de acoso es muy limitado). Este problema comenzó a abordarse únicamente cuando un gran número de mujeres profesionales liberales y ejecutivas se enfrentaron en el decenio de 1970 con todo tipo de trabas a medida que accedían a nuevos ámbitos profesionales, lo que les hacía sentir como intrusas en sus nuevos lugares de trabajo. Los efectos sobre la salud del trabajador son numerosos, llegando en casos extremos a intentos de suicidio. Asimismo, contribuye a la ruptura familiar. Los sindicatos, que no se encuentran en la vanguardia de la lucha contra el acoso sexual, lo consideran en la actualidad como una injusticia tanto laboral, como desde el punto de vista de los derechos humanos, por lo que han desarrollado políticas y mecanismos de compensación. Por el momento, apenas hay servicios dedicados a la curación y el tratamiento de las víctimas de esta actitud.

En un proceso de 1989, el Tribunal Supremo de Canadá definió el acoso sexual como "una conducta no deseada de naturaleza sexual que afecta perjudicialmente al ambiente de trabajo...". El Tribunal Supremo resolvió que la legislación canadiense en materia de derechos humanos impone a las empresas el deber de ofrecer un ambiente de trabajo seguro y saludable, libre de acoso sexual, y que las empresas pueden ser consideradas responsables de las acciones de sus trabajadores, y

en especial de sus supervisores (Human Resources Development Canada 1994).

La violencia es un riesgo del lugar de trabajo. Así se pone de manifiesto en un estudio del Departamento de Justicia de Estados Unidos, según el cual, una sexta parte de los delitos violentos, que afectan a casi 1 millón de víctimas anualmente, se producen en el trabajo: un 16 % de las agresiones, un 8 % de las violaciones y un 7 % de los robos, con una pérdida de 1,8 millones de jornadas de trabajo. Menos de la mitad de estos delitos se denuncian a la policía.

Las agresiones y los abusos constituyen una amenaza importante para la salud mental y física de las niñas y mujeres de todas las edades y culturas, pero especialmente para las jóvenes y las de edad avanzada. La Pan-American Health Organization (PAHO) ha llegado a la conclusión de que en América, las muertes violentas (accidentes, suicidios y homicidios) representan más del 25 % de las muertes de niñas con edades comprendidas entre los 10 y 14 años y el 30 % en el grupo de edad de 15 a 19 años (PAHO 1993).

La violencia en ambos sexos incluye los abusos físicos, sexuales y psicológicos y la apropiación indebida de fondos, así como el acoso sexual, la pornografía, las agresiones sexuales y el incesto. A escala mundial pueden añadirse la selección en función del sexo, el aborto de fetos femeninos, la desnutrición intencionada, la mutilación ritual, la muerte por causa de la dote y la venta de hijas para la prostitución o el matrimonio. Se acepta comúnmente que la violencia contra las mujeres trastorna sus vidas, limita sus opciones y bloquea intencionadamente sus aspiraciones. Tanto por su intención como por sus consecuencias, significa un comportamiento delictivo. No obstante, la violencia contra las mujeres por parte de agresores conocidos en el hogar, en el trabajo o en la calle se ha considerado habitualmente un asunto privado. La matanza de 27 mujeres estudiantes perpetrada en 1989 en una escuela politécnica de Montreal, precisamente *porque se trataba de mujeres estudiantes de ingeniería en una escuela politécnica*, constituye una prueba brutal de la violencia por razón de sexo practicada con el objetivo de frustrar las aspiraciones profesionales.

La prevención y el control de la violencia son cuestiones a considerar en el lugar de trabajo, que pueden abordarse mediante la ejecución de programas de asistencia a los empleados y la constitución de comités de salud y seguridad, en colaboración con los organismos encargados de hacer cumplir la ley y otras entidades sociales, como las organizaciones feministas de todo el mundo, que han conseguido que esta cuestión se incluya entre los temas de interés público y han intentado, sin grandes medios, acabar con la falta de tolerancia de estas actitudes y ayudar a las víctimas.

### Evolución del mundo del trabajo

De 1970 a 1990, los países más poderosos económicamente, miembros del G-7, (excepto Japón y Alemania) experimentaron un proceso de desindustrialización, caracterizado por una disminución del empleo en las actividades manufactureras y la implantación de una economía de servicios postindustrial. Asimismo, este período coincidió con el auge del estado del bienestar. Al final del mismo, los servicios en general (incluidos los relacionados con las manufacturas) absorbían de dos tercios a tres cuartos del empleo total. Salvo en Japón e Italia, el empleo en los servicios sociales representaba entre un cuarto y un tercio del empleo total. Estas dos tendencias generaron una demanda sin precedentes de trabajadoras, que se habían beneficiado de la mejora de las oportunidades educativas. El *signo de los tiempos*, favorable a la defensa de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades, contribuyó también al inicio de la integración de

otros trabajadores "no favorecidos" (por ejemplo, personas con discapacidades, minorías) (Castells y Oayama 1994).

Actualmente, el mundo del trabajo experimenta una transformación radical caracterizada por la mundialización, las absorciones y fusiones, la creación de empresas conjuntas, la reubicación, la desregulación, la privatización, la informatización, la proliferación de tecnologías, los ajustes estructurales, el redimensionamiento, la subcontratación externa y el cambio de las economías planificadas por economías de mercado. Estas transformaciones y una reingeniería global han alterado la escala, la naturaleza, la localización, los medios y los procesos de producción y comunicación, así como la organización y las relaciones sociales en los lugares de trabajo. A principios del decenio de 1990, la revolución tecnológica del tratamiento de la información y las comunicaciones, la biotecnología y la automatización del procesamiento de materiales se había generalizado, modificando, ampliando o reduciendo el esfuerzo humano y generando un crecimiento "eficiente" sin aumento de empleo. En 1990, había al menos 35.000 empresas multinacionales con 150.000 filiales en el extranjero. Unos 7 millones de personas de los 22 a los que dan empleo trabajan en los países en desarrollo. En la actualidad, estas empresas absorben el 60 % del comercio mundial (se trata en gran parte de un comercio interno con las filiales).

En un documento de trabajo de la Organización Mundial de la Salud elaborado para la Comisión Mundial sobre la Salud de la Mujer (1994) se afirma lo siguiente:

La lucha por el acceso a los mercados conlleva un aumento de los riesgos para la salud de millones de productores. En un contexto altamente competitivo en el que se concede prioridad a la producción de bienes baratos y comercializables, las empresas tratan de reducir al mínimo sus costes aumentando las jornadas de trabajo y suprimiendo normas de seguridad que resultan onerosas. En muchos casos, las empresas tienen la oportunidad de reubicar sus unidades de producción en países en desarrollo donde los controles pueden resultar menos estrictos. Las mujeres suelen formar parte de los grupos de trabajadores peor remunerados. Las consecuencias más extremas para la salud pueden comprobarse en las tragedias en las que decenas de trabajadores pierden la vida en incendios en fábricas, debido a las inadecuadas normas de seguridad y a las condiciones de trabajo deficientes.

Además, unos 70 millones de personas, en su mayoría de los países en desarrollo, son trabajadores migrantes privados del apoyo familiar. El valor de las remesas en efectivo de estos trabajadores ascendió en 1989 a 66.000 millones de dólares, una cantidad muy superior a la dedicada a la ayuda internacional para el desarrollo (46 millones de dólares) y superada sólo por el petróleo en cuanto a valor comercial mundial. Entre las prósperas provincias costeras de China, se estima que, sólo en la de Guangdong viven más de 10 millones de inmigrantes. En toda Asia, la proporción de mujeres es mayoritaria en los lugares de trabajo no regulados y carentes de presencia sindical. En la India, (que, al parecer, ha recibido de las instituciones financieras internacionales más de 40.000 millones de dólares en préstamos para el desarrollo), el 94 % de las trabajadoras desempeñan su actividad en el sector informal.

Detrás del milagro del crecimiento económico exponencial del sureste de Asia, se encuentra el trabajo en el sector de la exportación de mujeres jóvenes, dóciles y capaces, que ganan de 1,50 a 2,50 dólares al día, en torno a una tercera parte del salario base. En algunos países, hay operadoras de ordenadores que tienen formación universitaria y ganan 150 dólares al mes. En Asia y América Latina, el flujo de personas a los centros

urbanos ha dado lugar a la formación de grandes barrios de chabolas, en los que millones de niños sin escolarizar viven y trabajan en condiciones precarias. Actualmente, más de 90 países en desarrollo tratan de moderar el ritmo de esta concentración urbana. Tailandia, en un intento de frenar o invertir el proceso, ha puesto en marcha una iniciativa de desarrollo rural para que los jóvenes se queden o vuelvan a sus comunidades, en algunos casos para trabajar en fábricas cooperativas cuyo trabajo beneficia a esos jóvenes y a toda la comunidad.

El Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) ha señalado que las estrategias de modernización han destruido en muchos casos las bases económicas que permitían a las mujeres el desarrollo de actividades comerciales, artesanales y agrarias, sin alterar el contexto sociocultural (por ejemplo, el acceso al crédito) que les impide aprovechar otras oportunidades (FNUAP 1993). En América Latina y el Caribe, la crisis económica y las políticas de ajuste estructural del decenio de 1980 dieron lugar a recortes importantes en los servicios sociales y en el sector sanitario, que atendían y daban empleo a las mujeres, así como a la reducción de las subvenciones para alimentación básica, y al cobro a los usuarios por muchos servicios prestados anteriormente por el sector público, como parte del desarrollo y la satisfacción de las necesidades humanas básicas. A finales del decenio de 1980, el 31 % del total del empleo no agrario se encontraba en el sector informal precario.

En África, el decenio de 1980 se han calificado de década pérdida. La renta por habitante descendió una media anual del 2,4 % en la región subsahariana. Casi el 50 % de la población urbana y el 80 % de la rural viven en condiciones de pobreza. El sector informal actúa como una esponja que absorbe el "exceso" de población activa de las ciudades. En esa misma región, en la que las mujeres producen hasta el 80 % de los alimentos para el consumo local, sólo el 8 % de ellas son propietarias de la tierra que trabajan (OIT 1991).

La reestructuración económica, la privatización y la democratización han afectado gravemente al empleo de las mujeres en Europa oriental. A pesar de que desempeñaban trabajos penosos con menos remuneración que los hombres y tenían que asumir responsabilidades familiares no compartidas por sus cónyuges y sufrir la limitación de libertad política, las mujeres tenían un empleo seguro y prestaciones públicas de seguridad social, permiso de maternidad y servicios de atención a los hijos. El encubierto avance actual de la discriminación por razón del sexo, junto con los argumentos de mercado en contra del gasto social, han convertido a las mujeres en trabajadores reemplazables y menos solicitados. De forma paralela a la reducción de los ámbitos de trabajo social y sanitario, donde la presencia de mujeres es mayoritaria, muchas profesionales competentes pierden su empleo.

El desempleo es un factor importante de desorganización en la vida de los trabajadores, que no amenaza sólo su sustento, sino también sus relaciones sociales, su autoestima y su salud mental. Estudios recientes han puesto de manifiesto que no sólo la salud mental sino también la física pueden estar amenazadas, ya que el desempleo puede tener efectos inmunodepresores que aumentan el riesgo de enfermedad.

Nos acercamos al siglo XXI inmersos en una crisis de valores, en la que se concede prioridad al interés individual sobre el público. ¿Vamos a crear un mundo basado en una competencia sin freno, donde sólo importa ganar y cuyo único criterio es el resultado? ¿Un mundo en el que la limpieza étnica triunfe? O, por el contrario, ¿vamos a crear un mundo de interdependencia, cuyos objetivos sean el crecimiento, la justicia distributiva y el respeto de la dignidad humana? En las conferencias mundiales de las Naciones Unidas celebradas en el decenio de

1990, el mundo contrajo compromisos clave para la protección y la renovación del medio ambiente, sobre políticas demográficas éticas y equitativas, para la protección y la alimentación de todos los niños, para la asignación al desarrollo social del 20 % de los fondos internacionales de desarrollo y el 20 % de los presupuestos de los países en desarrollo, para la ampliación y la aplicación de los derechos humanos, la igualdad entre ambos sexos y la eliminación de la amenaza de catástrofe nuclear. Estos convenios constituyen una orientación moral. La inquietante cuestión que queda por resolver es si existe la voluntad política necesaria para alcanzar estos objetivos.

## SALUD, SEGURIDAD E IGUALDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

*Joan Bertin*

Las políticas de salud en el trabajo suelen coexistir con otras encaminadas a garantizar la igualdad en el lugar de trabajo. Leyes, reglamentos y normas adoptados o ratificados en muchos países prohíben diversas formas de discriminación en el lugar de trabajo y exigen el cumplimiento de objetivos de salud y seguridad, de forma que no se vulneren otros derechos e intereses de los trabajadores. Las disposiciones jurídicas obligan a las empresas en algunas jurisdicciones a aplicar prácticas que aseguren la igualdad en el lugar de trabajo; aunque la legislación no las imponga, las políticas pueden fomentar prácticas similares, por las razones expuestas por Freda Paltiel al comienzo del presente capítulo.

Desde un punto de vista práctico, la aceptación de los programas de salud y seguridad por parte de los trabajadores puede verse afectada por la forma en que incorporen y reflejen principios de igualdad. La probabilidad de que los trabajadores rechacen estos programas es mayor si se ejecutan a costa de otros intereses importantes, como el de la autodeterminación y la seguridad económica. Hay otras razones para poner en práctica programas de salud y seguridad sin descuidar la igualdad en el lugar de trabajo. La aplicación en este ámbito de normas racionales y justas mejora la satisfacción laboral, la productividad y el bienestar emocional de los trabajadores y reduce el estrés laboral. Un enfoque individualizado de las necesidades y las capacidades de los trabajadores, parte esencial de la salud y la seguridad en el trabajo y de la igualdad en el lugar de trabajo, aumenta el conjunto de trabajadores cualificados y permite aprovechar al máximo sus destrezas y aptitudes.

Hay determinadas áreas en las que los principios de igualdad, por un lado, y la salud y la seguridad en el trabajo, por otro, parecen estar en conflicto, generalmente suele tratarse de situaciones en las que algunos trabajadores tienen necesidades singulares o especiales. Las trabajadoras embarazadas, los trabajadores de edad avanzada y los discapacitados pertenecen a esta categoría. En muchos casos, un análisis más exhaustivo pone de manifiesto que las necesidades de estos grupos no distan mucho de las de los trabajadores en general, y que pueden adaptarse políticas y prácticas aceptadas en el lugar de trabajo para crear programas que garanticen simultáneamente tanto la salud y la seguridad como la igualdad. El principio rector ha de ser la flexibilidad para realizar evaluaciones y ajustes individuales, lo que constituye un hecho habitual en la mayoría de los centros de trabajo, ya que las enfermedades, la discapacidad temporal y las restricciones laborales suelen requerir flexibilidad y adaptación. En algún momento de su vida laboral, casi todos los trabajadores tienen necesidades en materia de salud en el trabajo relacionadas con "la edad, la situación fisiológica, los aspectos

sociales, las barreras de comunicación u otros factores semejantes [que] deben atenderse a escala individual” (OIT 1992).

### Principios generales

La igualdad en el lugar de trabajo implica justicia en materia de asignación de puestos de trabajo, tareas, ascensos, prestaciones y otras condiciones de trabajo. Las distinciones existentes en el trabajo por razones de raza, sexo, procedencia o religión, en concreto, han sido reconocidas como formas ominosas de desigualdad y prejuicio social y han sido condenadas en casi todo el mundo. En fechas más recientes, las distinciones realizadas en función de la edad y la discapacidad, han comenzado a ser clasificadas igualmente como poco equitativas. En general, estas características no influyen en el deseo de trabajar y en la necesidad económica de empleo de una persona, ni en su capacidad para llevar a cabo una tarea. El hecho de no integrar a todas las personas capaces y dispuestas en la actividad productiva no sólo entorpece el desarrollo del potencial humano, sino que perjudica también la satisfacción de las necesidades sociales al reducir la población de personas autosuficientes.

Los principios de igualdad se basan en la premisa de que los trabajadores deben ser juzgados en función de una evaluación objetiva de sus cualificaciones, capacidades y características y no de las suposiciones respecto al grupo al que pertenezcan. Así, el rechazo de los estereotipos y las generalizaciones al juzgar a las personas constituye una parte esencial del concepto de igualdad en el lugar de trabajo, ya que incluso las generalizaciones más exactas suelen describir erróneamente un gran número de casos. Por ejemplo, aunque es cierto que, por término medio, los hombres son más fuertes que las mujeres, hay excepciones. Al contratar a trabajadores para desempeñar una tarea que requiere fuerza, no sería justo excluir a todas las mujeres, incluidas aquellas con la capacidad suficiente, en función de una generalización respecto a los sexos. En cambio, una evaluación equitativa de las capacidades individuales pondría de manifiesto qué mujeres y qué hombres tienen la fuerza y la capacidad necesarias para realizar adecuadamente el trabajo.

Algunos tipos de pruebas selectivas excluyen desproporcionadamente a miembros de determinados grupos. Las pruebas escritas pueden situar en desventaja a las personas cuya lengua materna es diferente o han tenido menor acceso a las oportunidades educativas. Estas pruebas son justificables si miden realmente las capacidades necesarias para desempeñar la tarea en cuestión. En caso contrario, actúan como barreras impuestas a las personas cualificadas y reducen el conjunto de trabajadores que pueden optar al puesto. La confianza en determinados instrumentos de selección refleja, asimismo, la aceptación de estereotipos en cuanto a las personas que deben realizar determinados tipos de trabajo. Por ejemplo, al imponer requisitos en cuanto a la altura a los funcionarios de orden público se presupone que esta característica física está directamente relacionada con un rendimiento adecuado en el puesto de trabajo. La supresión de estos requisitos ha demostrado que la altura en sí misma no es una condición necesaria para velar con eficacia por el cumplimiento de la ley y ha abierto este sector a más mujeres y miembros de ciertos grupos étnicos.

Entre las barreras clásicas a la igualdad en el lugar de trabajo figuran los requisitos físicos, como la altura y el peso, las pruebas escritas y las exigencias educativas o de titulación. En ocasiones, los sistemas basados en la antigüedad excluyen a miembros de grupos desfavorecidos y las preferencias de los veteranos suelen perjudicar a las mujeres trabajadoras, a las que habitualmente no se exige ni se permite realizar el servicio militar. Los estereotipos, las tradiciones y las suposiciones sobre las destrezas y las características asociadas con la raza, el sexo y el origen étnico también actúan, a menudo de modo subconsciente, para

perpetuar la distribución tradicional de las oportunidades de empleo, al igual que otros factores, como la elección preferente de amigos y familiares. La presencia de estas barreras suele ponerse de manifiesto por la existencia de un ambiente de trabajo que no refleja adecuadamente la composición del conjunto de trabajadores cualificados y que se caracteriza por la presencia de miembros de grupos concretos en puestos deseados en una proporción superior a la que podría esperarse por su representación en el sector o en la plantilla. En estos casos, una evaluación pormenorizada de las prácticas de selección de los trabajadores suele revelar la utilización de prácticas que eliminan injustamente a ciertos candidatos cualificados, o la influencia de un sesgo inconsciente, de estereotipos o de una actitud de favoritismo.

A pesar de la adhesión casi universal a los principios de igualdad en el trabajo y del deseo de aplicar prácticas equitativas, estos objetivos quedan frustrados en ocasiones, irónicamente, al considerarse que entran en conflicto con los fines de salud y seguridad en el trabajo. Este tipo de razonamientos son especialmente manifiestos en relación con las mujeres en edad fértil, las embarazadas y las nuevas madres. A diferencia de otros trabajadores, que por lo común disfrutan del derecho a desempeñar el trabajo para el que están cualificados, las mujeres suelen verse sometidas a restricciones involuntarias en nombre de la protección de su salud o la de sus hijos. Unas veces, estas disposiciones garantizan la obtención de prestaciones imprescindibles, otras, imponen un alto precio en lo que se refiere al acceso a la independencia económica y la autonomía personal.

Muchos principios relacionados con la consideración de los derechos y las necesidades de las trabajadoras, son aplicables también a los trabajadores discapacitados o de edad avanzada. Aún más importante es la noción de que los trabajadores deben ser juzgados en función de sus propias habilidades y capacidades, y no de generalizaciones y estereotipos. Este principio ha llevado a reconocer que las personas discapacitadas pueden ser trabajadores altamente productivos y valiosos. Puede que sea necesario hacer una inversión para atender las necesidades de un trabajador discapacitado, pero el acuerdo respecto a la rentabilidad de estas inversiones es cada vez mayor, sobre todo si se tienen en cuenta las consecuencias de obviarlas.

### Discriminación por razón de sexo, embarazo y parto

Muchos convenios y recomendaciones internacionales, como la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976) y la Directiva sobre igualdad de trato (76/207/CEE), defienden la erradicación de la discriminación por razón de sexo en el trabajo. El concepto de igualdad de remuneración para hombres y mujeres que realizan un mismo trabajo fue adoptado por la OIT en el Convenio sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un mismo trabajo, 1951 (nº 100). En la Recomendación sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un mismo trabajo, 1951 (nº 90), complementaria del Convenio anterior, se insta asimismo a promover “la igualdad entre la mano de obra masculina y femenina en cuanto al acceso a las diversas profesiones y funciones”. En junio de 1958 se adoptó una declaración más general del principio de no discriminación en el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (nº 111) y la Recomendación sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación (nº 111).

La Directiva de la Comunidad Europea 76/207/CEE sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto al acceso al empleo es coherente con estas disposiciones. Por tanto, hay un

acuerdo generalizado en torno al principio de que las mujeres y los hombres deben disfrutar del mismo acceso a las oportunidades de empleo y de idénticas condiciones en el mismo. Por ejemplo, Austria ha modificado la Ley de igualdad de oportunidades para adaptar su legislación a la de la Comunidad Europea. En estas modificaciones se estipula que no se discriminará por razón de sexo en materia de empleo. Con ello se amplía la prohibición de la discriminación a todos los aspectos de esta relación.

Mucho antes de que los organismos internacionales y las legislaciones nacionales condenaran la discriminación por razón de sexo, muchas personas reconocían la necesidad de proteger la maternidad. El Convenio sobre Protección de la Maternidad fue el primero que se adoptó, en 1919, y en virtud del mismo se concedía a las mujeres embarazadas, previa obtención de un certificado médico, el derecho a un permiso de seis semanas antes de la fecha prevista para el parto y se prohibía el trabajo "durante las seis semanas posteriores al alumbramiento". Se dispuso que las embarazadas disfrutaran de descansos durante la jornada laboral (OIT 1994). Asimismo, el Convenio reconocía el derecho de las trabajadoras a obtener asistencia médica gratuita y prestaciones económicas. El despido de una mujer durante el permiso de maternidad o durante una enfermedad derivada del embarazo o el parto se declaró "ilegítimo". En el Convenio revisado sobre protección de la maternidad, 1952 (nº.103) se estableció la prolongación del permiso de maternidad a 14 semanas, cuando fuera necesario para la salud de la madre, se ampliaron las disposiciones relativas a las madres lactantes y se prohibieron el trabajo nocturno y las horas extraordinarias para las embarazadas y las madres lactantes. Asimismo, se declaró la necesidad de prohibir el trabajo que pudiese perjudicar la salud de las embarazadas o las madres lactantes, como los trabajos penosos o que exijan un equilibrio especial. Además, se permitió a los Estados miembros que establecieran excepciones relativas a las mujeres incluidas en determinadas categorías profesionales, como los sectores no industriales, el trabajo doméstico en casas particulares y las tareas que conllevaran el transporte de mercancías o pasajeros por mar.

De forma coherente con los convenios de la OIT sobre protección de la maternidad, la Comunidad Europea adoptó la Directiva del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la salud y la seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. En esta Directiva se establece la obligatoriedad de realizar una evaluación para cualquier actividad que pueda presentar un riesgo específico para las mujeres embarazadas o lactantes, la prohibición del trabajo nocturno cuando resulte necesario por motivos de salud y seguridad, el derecho al permiso de maternidad y la garantía de los derechos inherentes al contrato de trabajo durante el embarazo y el parto. Aunque estos convenios y directivas incluyen disposiciones que aumentan los recursos de las mujeres para trabajar y tener hijos con mayor seguridad, se ha criticado que no garantizan la consecución de los resultados que persiguen. Por ejemplo, los estudios realizados por el gobierno de la India han puesto de manifiesto que son pocas las mujeres que reciben prestaciones por maternidad, debido a una aplicación deficiente de la normativa al respecto y a la exclusión de las trabajadoras estacionales y temporales, de las que desarrollan su actividad en pequeñas empresas y de las trabajadoras domésticas (Vaidya 1993). Además de las prestaciones por maternidad, en algunos países se exige que las mujeres se beneficien de descansos, puestos específicos, servicios sanitarios y otras facilidades.

Por el contrario, otras medidas adoptadas para proteger la salud de las trabajadoras incluyen la limitación de su trabajo.

Estas medidas consisten en prohibir la realización de tareas peligrosas o penosas, restringir el acceso a los puestos considerados fuente de riesgo moral, imponer restricciones durante la menstruación, prohibición de jornadas máximas de trabajo y de horas extraordinarias, etc. (OIT 1989). A diferencia de las disposiciones sobre prestaciones por maternidad, estas acciones tienen un carácter restrictivo, es decir, limitan el acceso de las mujeres a determinados tipos de trabajo. Un ejemplo es la prohibición del trabajo nocturno, que fue una de las primeras cuestiones abordadas en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1919. En cuatro documentos de la OIT se amplía el análisis de este tema (OIT 1919a; 1921; 1934; 1948). (Es interesante señalar que no existe una definición normalizada de la palabra *nocturno*.) Los antecedentes sobre las actitudes ante las restricciones del trabajo nocturno constituye un ejemplo instructivo de la relación entre los objetivos de salud y seguridad y la igualdad en el trabajo.

Con la prohibición del trabajo nocturno se pretendía salvaguardar la vida familiar y proteger a los trabajadores de la carga física especialmente ardua que representa este tipo de trabajo. En la práctica, el objetivo de los convenios de la OIT es prohibir el trabajo nocturno manual realizado por mujeres en la industria, pero no las tareas no manuales y de gestión o el trabajo en el sector de los servicios. No obstante, las restricciones impuestas al trabajo nocturno impidieron el acceso de las mujeres a ciertas oportunidades laborales. En nombre de la salud y la moralidad, se les negó la posibilidad de ocupar determinados puestos y se limitó su capacidad para progresar en otros trabajos. La legislación sobre limitación al trabajo nocturno se introdujo como respuesta a la explotación de trabajadores de los dos sexos, a los que se exigía que permanecieran en su puesto un número excesivo de horas. Sin embargo, en Estados Unidos, por ejemplo, estas restricciones impidieron que las mujeres obtuvieran puestos de trabajo lucrativos como conductoras de tranvías, pero no impidieron que trabajaran como bailarinas en clubes nocturnos (Kessler-Harris 1982).

Este tipo de incoherencias, junto con la desventaja económica experimentada por las trabajadoras, provocaron las críticas contra las restricciones del trabajo nocturno de las mujeres, que en Estados Unidos fueron sustituidas finalmente por garantías jurídicas frente a la explotación de los trabajadores de ambos sexos. La Ley sobre la igualdad en el trabajo de Estados Unidos, asegura el establecimiento de normas que regulan el empleo.

Otros países han rechazado igualmente un planteamiento específico por sexos en relación con la protección de las trabajadoras, como respuesta a una sensibilización cada vez mayor respecto a la penalización económica que este enfoque representa y a otros aspectos de la discriminación por razón de sexo. En 1991, el Tribunal de Justicia de la CEE estableció que, de acuerdo con la Directiva 76/207/CEE, los Estados miembros no pueden prohibir mediante ley el trabajo nocturno de las mujeres. La Comisión Europea solicitó a los Estados miembros de la OIT que habían ratificado el Convenio que prohíbe este tipo de actividad a las mujeres que renunciaran a él, y muchos de ellos han accedido. En 1992, el Tribunal Constitucional de Alemania declaró anticonstitucional la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres. En los últimos diez años, leyes que prohíben esta actividad a las mujeres han sido derogadas en Barbados, Canadá, España, Guyana, Irlanda, Israel, Nueva Zelanda y Surinam. Actualmente, 20 países no incluyen en su legislación ninguna restricción del trabajo nocturno de las mujeres. La OIT ha publicado un resumen de las acciones de derogación de las leyes protectoras anteriores a 1989 (1989b).

Esta tendencia es especialmente acusada en los países desarrollados, en los que las mujeres disfrutaban de derechos exigibles por ley que protegen su situación legal, y los derechos en materia de salud y seguridad en el trabajo están reconocidos. Por el

contrario, en los países donde las condiciones de las mujeres son "deplorables" y mucho peores que las de los hombres, se argumenta en ocasiones que "se necesita más protección, y no menos" (OIT 1989b). Por ejemplo, la semana laboral media de las mujeres de Kenya, de 50,9 horas, excede con mucho a las 33,2 horas por semana que trabajan los hombres (Waga 1992). A pesar de estas advertencias, proteger a las trabajadoras limitando sus posibilidades de trabajo presenta, en términos generales, claras desventajas. En junio de 1990, la OIT aprobó el Convenio sobre trabajo nocturno (nº 171), en el que se declara que todas las personas que trabajan por la noche, no sólo las mujeres, necesitan protección (OIT 1990). Este enfoque es coherente con la postura general de la OIT, según la cual todo tipo de "trabajo debe desarrollarse en un medio ambiente seguro y saludable" (OIT 1989) y concede la misma consideración a la protección de la salud y a la igualdad en el trabajo.

La evolución de los esfuerzos para proteger a las mujeres de los efectos de los lugares de trabajo peligrosos y de las sustancias tóxicas en el trabajo, coinciden en parte con los observados en el análisis del trabajo nocturno. A principios del siglo XX, la OIT y un gran número de países impidieron la presencia de las mujeres en lugares de trabajo peligrosos, como demuestran los convenios que prohíben la exposición de mujeres y niños al plomo (OIT 1919b). Por costumbre y en virtud de la legislación, no se permitía el acceso de las mujeres a muchos tipos de actividad, desde el servicio en bares hasta la minería. Estas restricciones perjudicaban las posibilidades de empleo y la situación económica de las mujeres y se aplicaban de forma incongruente, al impedir su acceso a puestos lucrativos ocupados exclusivamente por hombres, mientras se permitía el desempeño de trabajos igualmente peligrosos, pero peor remunerados, realizados con frecuencia por mujeres. Los críticos señalan que todos los trabajadores necesitan protección frente a los productos químicos tóxicos.

En Estados Unidos, las iniciativas para excluir a las mujeres de los trabajos peligrosos recibieron el nombre de políticas de "protección fetal". Sus defensores afirmaban que el feto es más sensible a determinados riesgos en el trabajo y que, por tanto, era razonable evitar la presencia en estos ambientes de trabajo de las mujeres que están o pueden estar embarazadas. El Tribunal Supremo de Estados Unidos rechazó esta postura y sostuvo que las prácticas de salud y seguridad en el trabajo deben cubrir las necesidades de hombres y mujeres. En la resolución del Tribunal se defiende firmemente el derecho de las mujeres al trabajo y se reconoce el derecho a la protección de la salud, concediéndole la misma importancia. En un plano teórico, esta resolución otorga el mismo peso y respeto a los objetivos y las obligaciones relativas a la igualdad y a la salud y la seguridad. En la práctica, algunos sectores han expresado su preocupación ante la posibilidad de que la ausencia de mecanismos adecuados que garanticen el cumplimiento de la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo sitúe a hombres y mujeres en una situación de vulnerabilidad frente a las enfermedades del sistema reproductor y de otro tipo (International Union 1991).

Otros países han buscado una solución diferente. Por ejemplo, la Ley sobre el permiso especial de maternidad de Finlandia, que entró en vigor en julio de 1991, permite a las mujeres expuestas a agentes considerados nocivos para el embarazo o el hijo solicitar, desde el inicio de su estado, un traslado a otro puesto de trabajo exento de riesgos. Si tal puesto no se encuentra disponible, pueden optar a un permiso y a prestaciones especiales por maternidad (Taskinen 1993). Del mismo modo, en la Directiva relativa a las trabajadoras embarazadas (92/85/CEE) se contemplan diversas medidas en favor de las mujeres que necesitan una protección adicional en períodos de

embarazo o de lactancia, incluida la modificación del medio ambiente o las condiciones de trabajo, el traslado temporal y la concesión de permisos.

Este enfoque, como el analizado anteriormente, permite resolver algunos problemas, pero no todos: el diferente nivel de prestaciones concedidas a las mujeres puede convertirlas en trabajadoras menos solicitadas y más caras, y fomentar la discriminación por razón de sexo; además, el hecho de no garantizar la protección de los trabajadores varones respecto a los riesgos para la reproducción, puede dar lugar a enfermedades y lesiones en el futuro.

Las disposiciones que otorgan a las mujeres el derecho a solicitar traslados, modificación de las condiciones de trabajo y otras adaptaciones, ponen de relieve la importancia del modo en que se asignan los derechos y las obligaciones entre trabajadores y empresas: el derecho de los primeros a solicitar ciertas prestaciones, que las segundas deben conceder, es acorde con los principios de igualdad, mientras que las normas que permiten a las empresas imponer restricciones no deseadas a los trabajadores, aunque sea "por su propio bien", no lo son. Permitir a las empresas que controlen las condiciones de trabajo de las mujeres, a diferencia de las de los hombres, puede privar a éstas, como colectivo, del poder para tomar decisiones y de autonomía personal e iría en contra de los conceptos básicos de igualdad. La idea de que los trabajadores conserven el control sobre las decisiones relacionadas con la salud, aunque se exija a las empresas que observen determinadas normas y ofrezcan ciertas prestaciones, ya ha sido admitida en lo que se refiere al control biológico (OIT 1985), y es igualmente aplicable para satisfacer las necesidades en materia de salud de las mujeres y otros subgrupos de trabajadores.

Como indica el análisis anterior, las iniciativas adoptadas para proteger a las trabajadoras como grupo específico, basadas en la no concesión de prestaciones a otros trabajadores, han obtenido un éxito relativo. No cabe duda de que algunas mujeres se han beneficiado, pero no todas. Una aplicación deficiente, sobre todo en el caso de las leyes sobre prestaciones por maternidad, ha limitado su pretendido efecto positivo. La restricción de las posibilidades de empleo de las trabajadoras, como en el caso del trabajo nocturno, impone penalizaciones económicas y de otros tipos a las mujeres, al reducir sus opciones, oportunidades y cotizaciones.

Simultáneamente, otros factores han obligado a realizar una nueva evaluación de los mejores métodos para satisfacer las necesidades de los trabajadores en materia de protección de la salud. El acceso de un mayor número de mujeres a todo tipo de puestos de trabajo las ha expuesto a numerosos riesgos profesionales que, anteriormente, sólo afectaban a los hombres, mientras que el conocimiento cada vez mayor de la vulnerabilidad de éstos respecto a las lesiones de la función reproductora y otras lesiones relacionadas con la exposición profesional indica la necesidad de llevar a cabo políticas sanitarias globales. Otros factores influyen también en la orientación de las políticas relacionadas con el empleo: algunos de ellos son la demanda de igualdad entre ambos sexos y el hecho de que las mujeres trabajan, lo hacen durante más tiempo y en más tipos de trabajo. Como resultado, la tendencia más actual consiste en ofrecer a hombres y mujeres un mayor número de posibilidades relativas a los distintos aspectos de la familia y el empleo: más hombres han elegido participar en el cuidado de los hijos pequeños, más mujeres son las principales perceptoras de ingresos y más trabajadores de ambos sexos solicitan mayor flexibilidad para organizar su vida laboral y familiar. Estos factores refuerzan la tendencia a ofrecer prestaciones tanto a hombres como a mujeres para satisfacer diversas necesidades previsibles asociadas con el bienestar familiar, como las referidas

a la salud reproductiva, el embarazo, la discapacidad temporal, el parto y la atención a los hijos y las personas de edad avanzada. Por ejemplo, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (n° 156), es aplicable por igual a hombres y a mujeres. Además, en Francia, Alemania, Bélgica, Dinamarca y Grecia se conceden diversas modalidades de permiso parental para atender distintas necesidades familiares. No obstante, las prestaciones destinadas a los hombres aún no igualan a las de maternidad (Dumon 1990). En lugar de excluir a los trabajadores considerados sensibles a los efectos de determinados tóxicos, se han prohibido algunos tóxicos que afectan a la reproducción y otros se han regulado estrictamente, para prevenir posibles daños para la reproducción, reduciendo la exposición para ambos sexos. La opción de trasladar a los hombres y las mujeres expuestos a riesgos laborales que amenazan su función reproductora, se ha adoptado en varios países, como en Estados Unidos en el caso de los trabajadores expuestos al plomo. Asimismo, diversos países ofrecen un permiso parental que concede a los padres mayor libertad para cuidar de sus hijos de corta edad.

### Conclusión

Los ejemplos extraídos de experiencias actuales de mujeres trabajadoras, ilustran principios igualmente aplicables a la situación de muchos trabajadores discapacitados y de edad avanzada. Como las mujeres, estos trabajadores han sido protegidos en ocasiones de los riesgos laborales, de tal modo que se les ha privado de autosuficiencia económica y otras recompensas del trabajo. El hecho de limitar las opciones de estos trabajadores, sugiere que son incapaces de llevar a cabo decisiones apropiadas sobre los riesgos y beneficios del trabajo. Los tres grupos mencionados han tenido que soportar la carga de prejuicios negativos respecto a sus capacidades, y a menudo se les ha negado la oportunidad de demostrar sus habilidades. Además, se ha tendido a considerar la adaptación de estos trabajadores como una carga especialmente pesada, aunque se trate de acomodar a un trabajador lesionado en un accidente de tráfico o a un ejecutivo que ha sufrido un ataque cardíaco.

La igualdad es válida cuando se establecen políticas en el lugar de trabajo para satisfacer las necesidades de todos los trabajadores. Este principio resulta esencial para abordar las situaciones en las que los miembros de conocidos grupos raciales o étnicos se consideran especialmente sensibles a determinados riesgos laborales. Estas demandas deben ser objeto de un análisis exhaustivo para garantizar su validez; en ocasiones, se han utilizado sin fundamento y para justificar la exclusión de trabajadores concretos, aunque la variación individual en cuanto a sensibilidad suele ser más importante que las diferencias derivadas de la pertenencia a un grupo (Bingham 1986). Sin embargo, aunque sea así, los principios de igualdad aconsejan que el riesgo debería reducirse o evitarse mediante la aplicación de medidas técnicas, la sustitución de productos u otros medios, y no privando a todo un colectivo de las oportunidades de empleo o sometiendo a sus miembros a determinadas condiciones cuando se sabe que éstas implican un riesgo.

En términos ideales, las capacidades y las necesidades de los trabajadores deben evaluarse individualmente, y deben ajustarse, en la medida de lo posible, a las necesidades individuales. Las estimaciones de riesgo-beneficio suelen ser mejor realizadas por las personas más directamente afectadas. La posibilidad de que los trabajadores sacrifiquen su salud a cambio de su bienestar económico puede reducirse si las normas de la Administración se establecen bajo el supuesto de que en el lugar de trabajo desarrolla su actividad una muestra representativa de la población, que incluye a mujeres embarazadas, trabajadores de

edad avanzada, discapacitados y miembros de diferentes grupos racistas y étnicos. Algunos acontecimientos de la vida son fácilmente predecibles: la procreación y el envejecimiento afectan a una gran proporción de la población activa, la discapacidad a un número significativo y todos pertenecemos a determinado subgrupo racial o étnico. Las políticas relacionadas con el trabajo en las que estas circunstancias se consideran normales y se prevén, propician la creación de un medio ambiente de trabajo en el que la igualdad, por un lado, y la salud y la seguridad, por otro, pueden coexistir sin problemas.

## EMPLEO PRECARIO Y TRABAJO INFANTIL

Leon J. Warshaw

En todo el mundo, no sólo en los países en desarrollo, sino también en los industrializados, hay muchos millones de trabajadores cuyo empleo puede calificarse de *precario* desde el punto de vista de sus posibles efectos sobre la salud y el bienestar. Estos trabajadores pueden clasificarse en varias categorías no exclusivas, en función del tipo de actividad que desempeñan y de la relación que mantienen con su puesto de trabajo y su empresa; tales como los siguientes:

- trabajadores infantiles;
- trabajadores de subcontrata y otros contratos "atípicos";
- trabajadores esclavizados y vinculados abusivamente;
- trabajadores del sector informal;
- trabajadores migrantes;
- trabajadores a destajo;
- trabajadores desempleados y subempleados.

Entre los factores comunes a todas las categorías figuran: la pobreza; la falta de educación y formación; la posibilidad de sufrir explotación y abusos; los problemas de salud y la falta de asistencia médica adecuada; la exposición a riesgos para la salud y la seguridad; la falta de protección por parte de los organismos públicos, incluso en los casos en que se han establecido leyes y reglamentos al respecto; la ausencia de prestaciones sociales (por ejemplo, salario mínimo, seguro de desempleo, seguro de enfermedad y pensiones), y la falta de representación eficaz en los movimientos que pueden mejorar su situación. En buena medida, su condición de víctimas se debe a la pobreza y a la falta de educación y formación, que les obligan a aceptar cualquier trabajo disponible. En ciertas áreas y en algunos sectores, la existencia de estas clases de trabajadores se fomenta mediante políticas sociales y económicas explícitas formuladas por la Administración e, incluso en los casos en que están prohibidas por la legislación local o por la ratificación de convenios internacionales, se promueven mediante la desatención deliberada de los organismos normativos públicos. Los costes que soportan estos trabajadores y sus familias en cuanto a problemas de salud, reducción de la esperanza de vida y consecuencias para el bienestar son imponderables; en ocasiones, se mantienen de una generación a la siguiente. Por una razón u otra, se les puede considerar *desfavorecidos*.

Asimismo, la explotación de la mano de obra constituye un aspecto perjudicial de la economía mundial, en la que el trabajo más precario y peligroso se transfiere de los países ricos a los pobres. Así, el empleo precario puede y debe considerarse

El apartado de este artículo dedicado al trabajo infantil se basa en gran medida en el informe de la Comisión sobre Empleo y Política Social, de la OIT: *Child Labour, GB.264/ESP/1, 264<sup>th</sup> Session*, Ginebra, noviembre de 1995.

también desde un punto de vista macroeconómico. Esta cuestión se analiza con mayor detenimiento en otros apartados de la presente *Enciclopedia*.

En este artículo se resumen brevemente las características de las más importantes de estas categorías de empleo y sus efectos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores.

### Trabajadores migrantes

Los trabajadores migrantes constituyen con frecuencia una parte esencial de la mano de obra de un país. En algunos casos, desarrollan habilidades profesionales y capacidades escasas, sobre todo en las áreas de rápido crecimiento industrial. No obstante, estos trabajadores suelen ocupar puestos no cualificados o semicualificados de baja remuneración despreciados por la población autóctona. En este grupo se incluyen los "trabajos que se realizan agachado", como el cultivo y la cosecha, las tareas manuales del sector de la construcción, los servicios domésticos como la limpieza y la retirada de basuras, y tareas repetitivas escasamente remuneradas, como las realizadas en talleres ilegales de confección o en cadenas de montaje de las industrias ligeras.

Algunos trabajadores migrantes encuentran trabajo en su propio país, pero en los últimos tiempos se trata en su mayoría de trabajadores "externos", ya que proceden de otros países, habitualmente menos desarrollados. En consecuencia, realizan una contribución extraordinaria a la economía de dos naciones: por un lado, realizan trabajos necesarios en el país en el que prestan sus servicios y, por el otro, envían dinero en metálico a las familias que dejan atrás en su país de origen.

Durante el siglo XIX, un gran número de trabajadores chinos fueron contratados en Estados Unidos y Canadá, por ejemplo, para trabajar en la construcción de los tramos occidentales de los ferrocarriles transcontinentales. Posteriormente, en la segunda Guerra Mundial, mientras los trabajadores norteamericanos prestaban servicio en las fuerzas armadas o en las industrias bélicas, Estados Unidos estableció un acuerdo formal con México conocido como el *Programa Bracero* (1942-1964), gracias al cual el sector agrario, de vital importancia, dispuso de millones de trabajadores mexicanos temporales. En el período de posguerra, trabajadores "invitados" de Europa meridional, Turquía y el norte de África ayudaron a reconstruir los países de Europa occidental asolados por la guerra y, en los decenios de 1970 y 1980, Arabia Saudí, Kuwait y otros países productores de petróleo de Oriente Próximo, de recién estrenada riqueza, reclutaron trabajadores asiáticos para construir sus nuevas ciudades. A principios del decenio de 1980, unos dos tercios de la población activa en los Estados del golfo Árabe eran trabajadores inmigrantes (el número de trabajadores autóctonos sólo superaba a los foráneos en Bahrein).

Excepto en el caso de los profesores y los trabajadores del sector sanitario, la mayoría de los migrantes han sido varones. No obstante, en la mayor parte de los países y durante los períodos mencionados, a medida que las familias se enriquecían, aumentó la demanda de trabajadores domésticos, en su mayoría mujeres, para llevar a cabo las tareas del hogar y cuidar a los hijos (Anderson 1993). Esta tendencia se ha repetido en los países industrializados, en los que ha aumentado el número de mujeres que se incorporan a la población activa y necesitan ayuda para desempeñar sus tareas domésticas tradicionales.

Otro ejemplo es el de África. Tras la creación de la República de Transkei en 1976, como el primero de los diez territorios independientes previstos en la Ley de promoción del autogobierno de Sudáfrica de 1959, la mano de obra migrante se convirtió en su principal activo para la exportación. Situada en el océano Índico en la costa oriental de Sudáfrica, envió unos 370.000 varones xhosa, su grupo étnico dominante, como

trabajadores emigrantes a la vecina Sudáfrica, un número que representaba en torno al 17 % de su población total.

Algunos trabajadores emigrantes disponen de visados y permisos de trabajo temporal, pero estos documentos suelen ser controlados por sus empresas. De este modo, no pueden cambiar de trabajo o quejarse de recibir un tratamiento inadecuado, por miedo a que esta actitud dé lugar a la revocación de sus permisos y a la repatriación obligatoria. A menudo, eluden los procedimientos oficiales de inmigración del país anfitrión y se convierten en trabajadores "ilegales" o "indocumentados". En algunos casos, estos trabajadores son reclutados por "contratistas" de mano de obra, que les exigen el pago de unas tarifas exorbitantes para introducirlos clandestinamente en el país con el fin de atender las necesidades de las empresas locales. El temor a ser arrestados y deportados, junto con el desconocimiento de la lengua, la legislación y las costumbres del país anfitrión, colocan a estos trabajadores en una situación especialmente vulnerable para su explotación y abuso.

Los trabajadores emigrantes suelen trabajar en exceso, se les niega la utilización de las herramientas y el equipo adecuados y, con frecuencia, se les expone deliberadamente a peligros evitables en materia de salud y seguridad. La utilización de viviendas atestadas y deficientes (a menudo carentes de agua potable y servicios sanitarios básicos), la desnutrición y la falta de acceso a la asistencia médica les convierte en un grupo especialmente expuesto a las enfermedades contagiosas, como las infecciones parasitarias, la hepatitis, la tuberculosis y, más recientemente, el SIDA. Suelen estar mal pagados e incluso son objeto de engaño respecto a la cuantía real de su remuneración, sobre todo en los casos en que viven ilegalmente en un país y, por tanto, se les deniegan los derechos jurídicos básicos. Si son detenidos por las autoridades, se penaliza normalmente a los trabajadores migrantes "indocumentados" y no a las empresas y los contratistas que los explotan. Además, sobre todo en períodos de recesión económica y aumento del desempleo, incluso los documentados pueden ser deportados.

El interés de la Organización Internacional del Trabajo por los problemas de los trabajadores migrantes viene de tiempo atrás. Abordó por primera vez este tema en su Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1949 (nº 97) y en la Recomendación asociada nº 86, y volvió a considerarlo en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (nº 143) y en la Recomendación correspondiente nº 151. Estos convenios, que tienen la fuerza de tratados cuando son ratificados por los países, incluyen disposiciones encaminadas a eliminar las condiciones abusivas y garantizar los derechos humanos básicos y la igualdad de trato para los inmigrantes. Las recomendaciones ofrecen directrices no vinculantes que sirven de orientación en la práctica y para las políticas nacionales; la Recomendación nº 86, por ejemplo, incluye un modelo de acuerdo bilateral que puede ser utilizado por dos países como base de un convenio operativo sobre la gestión de la mano de obra migrante.

En 1990, la Organización de las Naciones Unidas adoptó el Convenio Internacional sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migrantes y los Miembros de sus Familias, en el que se formulan derechos humanos básicos, como el derecho a no ser objeto de torturas ni de tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; el derecho a ser tratados igual que los trabajadores nacionales en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y empleo, y el derecho a afiliarse a sindicatos y solicitar su asistencia. Este convenio de las Naciones Unidas entrará en vigor cuando haya sido ratificado por 20 Estados; en julio de 1995 sólo cinco habían dado ese paso (Egipto, Colombia, Marruecos, Filipinas y Seychelles), mientras que Chile y México lo habían firmado, pero no lo habían ratificado formalmente.

Debe subrayarse que ni la OIT ni la ONU están facultadas para obligar al cumplimiento de los convenios y que sólo pueden recurrir al ejercicio de presiones políticas colectivas y confiar en que los Estados miembros los apliquen.

Se ha observado que, al menos en Asia, el diálogo internacional sobre la cuestión de los trabajadores migrantes se ha visto dificultado por su carácter delicado desde el punto de vista político. Lim y Oishi (1996) señalan que los países que exportan trabajadores temen perder su cuota de mercado en beneficio de terceros, especialmente desde que la reciente recesión económica mundial ha movido a más países a acceder al mercado internacional de mano de obra emigrante para exportar sus trabajadores "baratos y dóciles" a un número limitado de países anfitriones cada vez más exigentes.

### Trabajadores a "destajo"

El trabajo a destajo es un sistema de remuneración en el que se paga a los trabajadores por unidad de producción realizada. La unidad de pago puede basarse en la realización del artículo completo o sólo de una fase de su producción. En general, este sistema se aplica en sectores en los que el método de producción consiste en tareas diferenciadas y repetitivas cuya realización puede asignarse a un trabajador determinado. En consecuencia, los ingresos se asocian directamente a la productividad del trabajador (en algunos lugares de trabajo en los que se fabrican artículos de mayor tamaño o complejidad, como automóviles, los trabajadores se organizan en equipos que se dividen el pago por pieza). Algunas empresas comparten los beneficios de una mayor productividad complementando los pagos por pieza con gratificaciones basadas en la rentabilidad.

En líneas generales, el trabajo a destajo se concentra en las industrias pequeñas y de escasa remuneración, como talleres de confección y pequeños talleres de montaje. Asimismo, es característico de los agentes de ventas, los contratistas autónomos, el personal dedicado a las reparaciones y otros trabajadores considerados habitualmente distintos a los trabajadores de plantilla.

El sistema puede funcionar bien cuando las empresas están informadas e interesadas por la salud y el bienestar de los trabajadores y, especialmente, cuando éstos se organizan en un sindicato para negociar colectivamente las tarifas de pago por unidad, la disposición de herramientas y equipo apropiados y bien mantenidos y un medio ambiente de trabajo en el que se eliminen o controlen los peligros y se suministren equipos de protección personal en caso necesario, así como la concesión de pensiones, seguridad social y otras prestaciones. Para su buen funcionamiento, es útil poder acceder con facilidad a gestores y supervisores, cualificados en el proceso de producción y capaces de formar o asistir a los trabajadores que tengan dificultades y de ayudar a mantener un estado de ánimo elevado en el lugar de trabajo, prestando atención a las preocupaciones de los trabajadores.

Con todo, el sistema de trabajo a destajo se presta con facilidad a la explotación de los trabajadores, lo que genera efectos perjudiciales sobre su salud y su bienestar, como se indica a continuación:

- El trabajo a destajo es característico de los conocidos talleres ilegales, por desgracia aún habituales en los sectores de la confección y la electrónica, en los que los trabajadores deben llevar a cabo tareas repetitivas, a menudo en jornadas de 12 horas y siete días a la semana, en lugares de trabajo deficientes y peligrosos.
- Incluso en los casos en los que la empresa manifieste interés por los posibles riesgos en el trabajo (lo cual no ocurre siempre), la presión para mejorar la productividad puede inducir a los trabajadores a no dedicar a la educación en salud

y seguridad un tiempo que no sería remunerado. Esta presión puede llevarles a hacer caso omiso de las medidas diseñadas para controlar riesgos potenciales, por ejemplo suprimiendo los dispositivos y resguardos de seguridad. Al mismo tiempo, las empresas han observado que puede reducirse la calidad del trabajo, lo que obliga a mejorar las inspecciones de los productos para evitar que artículos defectuosos lleguen a las manos de los consumidores.

- La remuneración puede ser tan reducida que obtener un salario mínimo para vivir resulte difícil o casi imposible.
- Los trabajadores a destajo pueden ser considerados trabajadores "temporales", y como tales pueden ser declarados no aptos para recibir prestaciones que son obligatorias para la mayoría de los trabajadores.
- En algunos casos, se niega a los trabajadores menos cualificados y más lentos la formación que les permitiría mantener el ritmo de los más rápidos, mientras las empresas pueden establecer cuotas en función de la producción de los mejores trabajadores y despedir a los que no consigan alcanzarlas. (En algunos lugares de trabajo, los trabajadores llegan a acuerdos sobre las cuotas de producción, que obligan a los trabajadores más rápidos a reducir su ritmo o a dejar de producir, de forma que el trabajo disponible y los ingresos se distribuyen con mayor equidad entre todo el grupo de trabajo).

### Trabajadores con contrato atípico

El contrato atípico es un sistema por el cual un tercero u organización contrata a una empresa para proporcionar los servicios de los trabajadores cuando y donde se les necesita. Hay tres tipos de trabajadores con contrato atípico:

1. Los *trabajadores temporales* son contratados por un período de tiempo breve para sustituir a otros ausentes por enfermedad o permiso, reforzar la plantilla cuando no es posible asumir un aumento de la carga de trabajo, o cuando se precisa personal especialmente cualificado durante un tiempo limitado.
2. Los *trabajadores cedidos* (por Empresas de Trabajo Temporal) son contratados de una forma más o menos permanente por empresas que, por diversas razones, no desean aumentar su plantilla. Entre estas razones se incluyen el ahorro del esfuerzo y los costes que genera la gestión de personal y evitar compromisos como el tipo de remuneración y las prestaciones obtenidas por los trabajadores "ordinarios". En algunos casos, se han eliminado puestos de trabajo como parte de un proceso de "redimensionamiento", y las personas que los ocupaban han vuelto a ser contratadas como trabajadores cedidos.
3. Los *trabajadores de subcontratas* son reclutados por contratistas y transportados, a veces a grandes distancias y a otros países, para cubrir puestos de trabajo que no pueden ser ocupados localmente. Suele tratarse de los trabajos menos solicitados, repetitivos, mal pagados y que exigen un gran esfuerzo físico. Algunas contratistas reúnen trabajadores que desean mejorar su situación emigrando a un nuevo país y les hacen firmar contratos que les comprometen a prestar servicios a su requerimiento, hasta que hayan pagado sus honorarios y los gastos de manutención y transporte, que suelen ser desorbitados.

Un problema fundamental de los muchos que puede plantear este sistema consiste en determinar si el propietario de la empresa o el contratista que suministra los trabajadores es responsable de su seguridad, salud y bienestar. Cada uno suele "escurrir el bulto" traspasando al otro, la responsabilidad respecto a las deficiencias de las condiciones de trabajo (y, cuando se trata de trabajadores migrantes, de las condiciones de vida), mientras que los trabajadores, que en algunos casos

desconocen la lengua, las leyes y las costumbres locales y son demasiado pobres para recibir ayuda legal, se ven impotentes para corregir tal situación. Los trabajadores subcontratados suelen estar expuestos a riesgos físicos y químicos al tiempo que se les niega la educación y la formación necesarias para identificarlos y poder prevenirlos.

### Trabajadores del sector informal

En el sector informal o "no documentado" prestan sus servicios trabajadores que acuerdan desarrollar su actividad sin ser registrados formalmente o amparados por un contrato entre la empresa y el trabajador. El pago puede realizarse en efectivo o en bienes o en especie y, puesto que los ingresos no se declaran a las autoridades, no están sometidos a regulación ni a tributación, tanto en el caso del trabajador como en el de la empresa. Por lo general, no se ofrecen prestaciones sociales complementarias.

En muchas ocasiones, el trabajo informal se realiza a tiempo parcial para satisfacer necesidades específicas, a menudo como una forma de pluriempleo durante o después de la jornada de trabajo en otro puesto. Asimismo, es habitual en el caso de las personas encargadas de las tareas domésticas y del cuidado de niños, que pueden ser importadas (a veces, ilegalmente) de otros países en los que resulta difícil encontrar un trabajo remunerado. A muchas de estas personas se les exige que vivan en la casa y se les imponen jornadas de trabajo de muchas horas, con escaso tiempo libre. Puesto que el alojamiento y la manutención pueden considerarse parte de su retribución, sus ingresos en efectivo suelen ser muy limitados. Por último, los malos tratos físicos y el acoso sexual no son problemas raros para estos trabajadores domésticos (Anderson 1993).

La responsabilidad de las empresas respecto a la salud y la seguridad de los trabajadores del sector informal es, en el mejor de los casos, únicamente implícita y a menudo se niega. Asimismo, los trabajadores no suelen tener derecho a recibir una indemnización en caso de enfermedad o accidente relacionados con el desarrollo de su actividad laboral y pueden verse obligados a emprender acciones legales cuando la empresa no les presta los servicios de salud necesarios, finalmente una mayor garantía para la mayoría de estos trabajadores no es posible en todas las jurisdicciones.

### Esclavitud

La esclavitud es un sistema en el que una persona se considera propiedad de otra que la explota y domina, puede negarle la libertad de actividad y movimientos y está obligada a suministrarle sólo una cantidad mínima de alimentos, alojamiento y vestido. Los esclavos no pueden casarse y formar una familia sin el permiso de su propietario y pueden ser vendidos o cedidos a voluntad. Puede obligárseles a realizar todo tipo de trabajos sin remuneración y, a excepción del problema que supone deteriorar una posesión valiosa, sin ninguna consideración respecto a su salud y seguridad.

La esclavitud ha existido en todas las culturas, desde el comienzo de la civilización, tal como la conocemos, hasta el presente. Se menciona en los códigos jurídicos sumerios fechados en torno al 4000 a.C. y en el Código de Hammurabi elaborado en la antigua Babilonia en el siglo XVIII a.C., y sigue existiendo en la actualidad en algunas áreas del mundo, a pesar de que está prohibida en la Declaración de Derechos Humanos, de la Organización de las Naciones Unidas, de 1945 y de ser atacada y condenada por casi todas las organizaciones internacionales, incluido el Consejo Económico y Social de ONU, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la OIT (Pinney 1993). Los esclavos han sido utilizados en todo tipo de economías y, en algunas sociedades agrarias e

industriales, han constituido el sostén principal de la producción. En las sociedades esclavistas de Oriente Próximo, África y China, los esclavos se dedicaban principalmente a la prestación de servicios personales y domésticos.

Tradicionalmente, los esclavos han sido miembros de grupos raciales, étnicos, políticos o religiosos distintos a los de sus propietarios. Se les solía capturar en guerras o incursiones bélicas, pero, desde la época del antiguo Egipto, los trabajadores en condiciones económicas precarias han podido venderse a sí mismos, a sus esposas o a sus hijos como esclavos para hacer frente a sus deudas (OIT 1993b).

### Desempleo y posibilidades de empleo

En todos los países y tipos de economía hay trabajadores desempleados (definidos como personas capaces y dispuestas a trabajar que buscan empleo). Los períodos de desempleo constituyen una característica habitual de algunos sectores en los que la mano de obra aumenta y disminuye en función de las estaciones (p. ej., la agricultura, la construcción y la industria de la confección) y de sectores cíclicos en los que se despide a trabajadores cuando la actividad decae y se les vuelve a contratar cuando mejora. Asimismo, un cierto grado de rotación es habitual en el mercado de trabajo, ya que algunos trabajadores abandonan su empleo para ocupar otro mejor y los jóvenes se incorporan a la población activa para sustituir a los que se jubilan. Este proceso recibe la denominación de *desempleo friccional*.

El *desempleo estructural* se produce cuando sectores enteros sufren una recesión como resultado del avance tecnológico (p. ej., la minería y la fabricación de acero) o en respuesta a grandes cambios de la economía local. Un ejemplo de estas transformaciones es el traslado de los centros de producción de un área donde los salarios se han encarecido a otra menos desarrollada en la que hay mano de obra más barata.

En las últimas décadas, el desempleo estructural también ha sido provocado por la multitud de fusiones, absorciones y reestructuraciones de grandes empresas, procesos que se han convertido en un fenómeno habitual, sobre todo en Estados Unidos, donde el número de medidas obligatorias de protección sociales y del propio bienestar del trabajador es mucho menor que en otros países industrializados. Estas tendencias han dado lugar al "redimensionamiento" y la reducción de las plantillas, a medida que se han eliminado filiales de fábricas y oficinas y se han vuelto innecesarios muchos puestos de trabajo. Con ello se ha perjudicado no sólo a los que han perdido su empleo, sino también a los que lo han conservado y han perdido seguridad en el puesto y temen ser despedidos.

El desempleo estructural suele ser un problema irresoluble, ya que muchos trabajadores carecen de la cualificación y la adaptación necesarias para optar a otros puestos similares existentes a escala local y, con frecuencia, no cuentan con recursos para emigrar a otras zonas en las que puede haber trabajo.

En los casos de despidos generalizados, suele producirse un efecto dominó sobre la comunidad. La pérdida de ingresos enfría la economía local y causa el cierre de las tiendas y las empresas de servicios frecuentadas por los desempleados, lo que aumenta a su vez el número de éstos.

El estrés económico y mental que genera el desempleo suele afectar negativamente a la salud de los trabajadores y sus familias. Se ha observado que la pérdida del empleo y, en particular, la amenaza de sufrirla, son los factores de estrés más potentes relacionados con el trabajo y se ha demostrado que provocan enfermedades emocionales (esta cuestión se analiza en otros apartados de la presente *Enciclopedia*). Con el fin de evitar estos efectos perjudiciales, algunas empresas ofrecen iniciativas de reconversión profesional y ayuda para encontrar un nuevo empleo, así muchos países han adoptado leyes en las que se exige

específicamente a las empresas la concesión de prestaciones sociales y económicas a los trabajadores afectados.

El grupo de los subempleados está constituido por los trabajadores cuyas capacidades productivas no son plenamente utilizadas. Se incluyen aquí los trabajadores a tiempo parcial que buscan un empleo de jornada completa y los que poseen un nivel de cualificación elevado y sólo encuentran trabajos que exigen una cualificación relativamente baja. Además de la reducción de ingresos, sufren los efectos adversos que provoca el estrés por la insatisfacción en el trabajo.

### Trabajo infantil

En la mayoría de las familias, se espera que los hijos trabajen tan pronto como tengan edad para ello. Esta actividad puede consistir en ayudar en las tareas domésticas, hacer recados o atender a los hermanos más pequeños; es decir, contribuir en general al cumplimiento de las tareas tradicionales del hogar. En las familias dedicadas a la actividad agraria o a algún tipo de industria familiar, suele esperarse que los niños ayuden en las tareas adecuadas a su edad y capacidad. Estas actividades son casi siempre a tiempo parcial y, con frecuencia, estacionales. Excepto en los casos en que los niños son objeto de malos tratos o explotación, este tipo de trabajo se define por el tamaño y los "valores" de la familia en cuestión; no es remunerado y, normalmente, no dificulta el crecimiento, la educación y la formación de los niños. En este artículo no se aborda esta forma de trabajo. Se analiza, en cambio, el caso de los niños menores de 14 años que trabajan fuera del marco familiar en diversos sectores, habitualmente al margen de las leyes y los reglamentos que regulan el trabajo infantil. Aunque los datos disponibles son escasos, la Oficina de estadísticas de la OIT ha estimado que "sólo en los países en desarrollo, hay al menos 120 millones de niños entre 5 y 14 años de edad que trabajan a tiempo completo, y esta cifra aumenta en más del doble (unos 250 millones) si se incluyen aquéllos para los que el trabajo constituye una actividad secundaria" (OIT 1996). Se considera que las cifras obtenidas con anterioridad deben revisarse al alza, como demuestran los datos recogidos en estudios independientes efectuados en varios países en 1993-1994. Por ejemplo, según esos datos, en Ghana, India, Indonesia y Senegal, un 25 % de los niños se dedican a alguna forma de actividad económica. Para un tercio de ellos, el trabajo es su ocupación principal.

El trabajo infantil está generalizado, aunque es mucho más habitual en las zonas desfavorecidas y en desarrollo. Afecta de manera desproporcionada a las niñas, que no sólo suelen trabajar un mayor número de horas, sino que, como las mujeres de edad más avanzada, deben realizar además tareas domésticas en una medida muy superior a los hombres en la misma situación. Por término medio, los niños de las áreas rurales tienen el doble de probabilidades de ser económicamente activos; en las familias de trabajadores agrarios migrantes, es casi la norma que todos los hijos trabajen junto a sus padres. No obstante, la proporción de niños urbanos que trabajan aumenta regularmente, sobre todo en el sector informal de la economía. La mayoría de ellos trabajan en los servicios domésticos, aunque muchos están empleados en el sector manufacturero. Si bien la atención pública se ha centrado en algunos sectores exportadores, como el textil, la confección, el calzado y la fabricación de alfombras, la gran mayoría desarrolla su actividad en puestos de trabajo orientados al consumo interno. Con todo, el trabajo infantil sigue siendo, en general, más habitual en el sector agrario que en la industria.

### Esclavitud infantil

Muchos de los niños que trabajan son esclavos. Es decir, la empresa ejerce un derecho de propiedad temporal o permanente

sobre los niños, convertidos en "mercancías" que pueden arrendarse o intercambiarse. Tradicionalmente en el sur de Asia, la franja subsahariana de África oriental y, de forma más reciente, en varios países sudamericanos, la esclavitud infantil parece desarrollarse en todo el mundo. A pesar de su ilegalidad en la mayoría de los países en que existe y de la ratificación generalizada de los convenios internacionales que la prohíben, la OIT ha estimado (no se dispone de datos exactos) que hay unos diez millones de niños esclavos en el mundo (OIT 1995). Un gran número de ellos trabajan en la agricultura, el servicio doméstico, la industria del sexo, la fabricación de alfombras, el sector textil, la explotación de canteras y la producción de ladrillos.

De acuerdo con el informe de un Comité de Expertos de la OIT (OIT 1990), se cree que más de 30 millones de niños se encuentran en condiciones de esclavitud en varios países. En el informe se citan, entre otros, India, Ghana, Gaza, Pakistán, Filipinas, República Dominicana, Haití, Brasil, Perú, Mauritania, Sudáfrica y Tailandia. Más de 10 millones de estos niños esclavos se concentran en India y Pakistán. Los lugares habituales de empleo son pequeños talleres y plantaciones en las que imperan los trabajos forzados. En el sector informal pueden ser empleados en el tejido de alfombras, las fábricas de cerillas y de cristal, la producción de ladrillos, la limpieza de pescado, la minería y la explotación de canteras. Asimismo, se les utiliza en el servicio doméstico, la prostitución y el tráfico de drogas.

La esclavitud infantil predomina en los sistemas sociales basados en la explotación de la pobreza. Las familias venden a sus hijos al contado o los ceden como esclavos para saldar deudas, obtener recursos para sobrevivir o cumplir obligaciones sociales o religiosas. En muchos casos, el pago se considera un anticipo respecto a los salarios que se prevé que reciban los niños esclavos durante su contrato de aprendizaje. Las guerras y las migraciones forzadas de grandes masas de población, que alteran la estructura familiar normal, llevan a muchos niños y adolescentes a la esclavitud.

### Causas del trabajo infantil

La pobreza es el principal factor responsable del acceso de niños al mercado de trabajo. La supervivencia de la familia, incluida la de los propios niños suele obligar a dar este paso; así ocurre sobre todo en el caso de familias desfavorecidas con muchos hijos. La necesidad de que los hijos trabajen a jornada completa les impide invertir en su educación.

Incluso cuando la enseñanza es gratuita, muchas familias pobres no pueden afrontar los costes asociados a la educación (p. ej., libros y demás material pedagógico, vestido y calzado, transporte, etc.). En algunos lugares, los gastos generados por un niño que asiste a la escuela primaria pueden representar un tercio de los ingresos en efectivo de una típica familia desfavorecida. Esto conduce a trabajar como la única alternativa posible. En algunas familias numerosas, los hijos de mayor edad trabajan con el fin de obtener los recursos necesarios para educar a sus hermanos menores.

En algunas áreas, el problema no es tanto el coste como la falta de escuelas que ofrezcan una educación de calidad aceptable. Algunas comunidades, sencillamente, no disponen de escuelas. En otras, los niños abandonan su escolarización porque los centros educativos a los que asisten los pobres son tan deficientes, que la asistencia no parece compensar el coste y el esfuerzo invertidos. Así, mientras que muchos niños abandonan la escuela porque tienen que trabajar, muchos otros tienen tan pocos incentivos que prefieren trabajar. En consecuencia, muchos no dejan de ser analfabetos totales o funcionales y no logran desarrollar las capacidades necesarias para progresar en el mundo del trabajo y en la sociedad.

Por último, en numerosos centros urbanos se ha desarrollado una población indígena de niños de la calle huérfanos o separados de sus familias, que subsisten precariamente realizando trabajos eventuales, mendigando, robando y participando en el tráfico ilegal de drogas.

### ***Demanda de trabajo infantil***

En la mayoría de los casos, los niños acceden al trabajo porque constituyen una mano de obra más barata y generan menos problemas que los trabajadores adultos. En Ghana, por ejemplo, un estudio promovido por la OIT ha puesto de manifiesto que tres cuartos de los niños que realizan trabajos remunerados perciben menos de un sexto del salario mínimo obligatorio (OIT 1995). En otras áreas, aunque las diferencias entre los salarios de los niños y de los adultos no son tan acusadas, son lo suficientemente importantes para representar una carga muy significativa para las empresas, que suelen estar constituidas por pequeños contratistas de escasos recursos que obtienen un margen de beneficios muy reducido.

En ciertos sectores, como el del tejido de alfombras a mano y el de la fabricación de brazaletes de cristal (ajorcas) en La India, se prefiere a los trabajadores infantiles antes que a los adultos por su menor tamaño o por la idea de que sus "dedos ágiles" les confieren mayor destreza manual. Un estudio de la OIT ha demostrado que los adultos no son menos competentes para realizar este tipo de tareas y que los trabajadores infantiles no son insustituibles (Levison y cols. 1995).

Los padres constituyen una fuente fundamental de demanda de trabajo para sus propios hijos. Un gran número de niños son trabajadores no remunerados en explotaciones agrarias familiares, talleres y tiendas que dependen de la mano de obra familiar para mantener su viabilidad económica. Tradicionalmente, se supone que la probabilidad de que estos niños sean explotados es mucho menor que la de los que prestan sus servicios fuera del seno familiar, pero numerosos datos indican que éste no siempre es el caso.

Por último, en las áreas urbanas de los países desarrollados en las que el acceso al mercado de trabajo es difícil, los adolescentes son a veces los únicos trabajadores disponibles y dispuestos a aceptar el salario mínimo, casi siempre en puestos de trabajo a tiempo parcial, en establecimientos minoristas, como los restaurantes de comida rápida, comercios al por menor y servicios de mensajería. Recientemente, en períodos en los que incluso la disponibilidad de trabajadores jóvenes se ha visto reducida, las empresas han contratado a jubilados de edad avanzada para ocupar estos puestos.

### ***Condiciones de trabajo***

En numerosos establecimientos en los que se emplea mano de obra infantil, las condiciones de trabajo oscilan entre malas y pésimas. Puesto que, en primer lugar, muchas de estas empresas son pobres y marginales y, además, suelen funcionar al margen de la legalidad, se presta poca o ninguna atención a las condiciones que deberían exigírseles para dar empleo a estos trabajadores casi esclavos. La falta de servicios sanitarios elementales y los problemas de calidad del aire, agua potable y alimentación suelen unirse al hacinamiento, una disciplina severa, la antigüedad de los equipos, la deficiente calidad de las herramientas y la ausencia de medidas de protección para controlar la exposición a riesgos laborales. Incluso cuando hay algún equipo de protección, pocas veces se adapta a la pequeña talla de los niños, y su mantenimiento suele ser deficiente.

Son demasiados los niños que trabajan un número excesivo de horas. Las jornadas de trabajo que se extienden del amanecer al anochecer no son excepcionales y, en términos generales, se

### **Prevención de lesiones infantiles**

El trabajo infantil no se limita a los países en desarrollo. La siguiente relación de precauciones está basada en los consejos propuestos por los Centros de Control y Prevención de Enfermedades, de Estados Unidos.

Los riesgos de lesión y enfermedad relacionadas con el trabajo tanto en el caso de los niños, como en el de los trabajadores de todas las edades, pueden reducirse mediante el cumplimiento de precauciones rutinarias como las siguientes: respeto de las prácticas de trabajo doméstico prescritas; formación y seguimiento de los procedimientos de trabajo seguros; utilización de calzado, guantes y ropa de protección adecuados, así como mantenimiento y utilización de los equipos de seguridad. Además, a los trabajadores menores de 18 años no se les debe exigir que levanten pesos de más de 7 kg más de una vez por minuto ni, en ningún caso, objetos de más de 14 kg; las tareas que requieran un levantamiento de cargas continuo no deben durar más de dos horas. Los menores de 18 años no deben realizar actividades que obliguen a utilizar habitualmente equipos de protección respiratoria para prevenir la inhalación de sustancias peligrosas.

Las empresas deben conocer y cumplir la legislación sobre trabajo infantil. Los asesores escolares y los médicos que firmen permisos de trabajo para niños, han de conocer también dicha legislación y asegurarse de que el trabajo que aprueban no implica la realización de actividades prohibidas.

La mayoría de los niños que comienzan a trabajar antes de los 18 años acceden al lugar de trabajo con una experiencia laboral previa mínima. Los países industriales avanzados no están exentos de los peligros que generan estas situaciones. Por ejemplo, en el verano de 1992 en Estados Unidos, más de la mitad (54 %) de las personas con edades comprendidas entre los 14 y los 16 años, que fueron tratadas en urgencias por lesiones relacionadas con el trabajo, declararon que no habían recibido ningún tipo de formación para prevenir las lesiones que habían sufrido, y sólo en un 20 % de los casos un supervisor se encontraba presente en el momento de producirse la lesión. Las diferencias de madurez y nivel de desarrollo en cuanto al modo de aprendizaje, capacidad de juicio y comportamiento deben tenerse en cuenta al impartir formación a los jóvenes en materia de salud y seguridad en el trabajo.

### ***Centros de Control y Prevención de Enfermedades, 1996***

hace caso omiso de la necesidad de períodos de descanso y vacaciones. Además de la fatiga crónica, que constituye la principal causa de accidentes, el efecto más perjudicial de la larga duración de la jornada de trabajo es que impide que los niños continúen con su educación. Este problema puede plantearse incluso cuando los niños trabajan sólo a tiempo parcial: algunos estudios han demostrado que una semana laboral de más de 20 horas puede perjudicar el proceso educativo (OIT 1995). El analfabetismo funcional y la falta de formación, a su vez, reducen en gran medida las oportunidades de mejorar profesionalmente.

Las niñas se encuentran en una situación de riesgo más acusado. Dado que suelen ser responsables también de las tareas domésticas, trabajan más horas que los niños que, normalmente, se dedican únicamente a las actividades económicas. Como consecuencia, el índice de niñas que asisten a la escuela y completan su escolarización es, generalmente, inferior.

Los niños son inmaduros desde el punto de vista emocional y necesitan un entorno psicológico y social propicio que facilite su socialización en su ámbito cultural y les permita ocupar un lugar

Tabla 24.1 • Algunas actividades y sectores en los que trabajan niños, y los riesgos asociados.

Actividad/sector	Riesgos
Mataderos y producción de carne	Lesiones por cortes, quemaduras, caídas, equipos peligrosos; exposición a enfermedades infecciosas; estrés por calor
Agricultura	Maquinaria poco segura; sustancias peligrosas; accidentes; intoxicación por productos químicos; trabajo penoso; animales peligrosos, insectos, reptiles
Producción y venta de alcohol	Intoxicación, adicción; entorno perjudicial para la moral; riesgo de violencia
Tejido de alfombras	Inhalación de polvo, iluminación deficiente, malas posturas (cucullas); enfermedades respiratorias y musculoesqueléticas; tensión ocular; intoxicación por productos químicos
Cemento	Sustancias químicas nocivas, exposición al polvo; trabajo penoso; enfermedades musculoesqueléticas y respiratorias
Construcción y derribos	Exposición al calor, el frío, el polvo; caída de objetos; objetos cortantes; accidentes; enfermedades musculoesqueléticas
Grúas/montacargas/maquinaria de elevación Alquitrán, asfalto, betún	Accidentes; caída de objetos; enfermedades musculoesqueléticas; riesgo de lesionar a otros Exposición al calor, quemaduras; intoxicación por sustancias químicas; enfermedades respiratorias
Fabricación de cristal y vidrio	Vidrio líquido; golpe de calor; ventilación deficiente; cortes producidos por los vidrios rotos; transporte de vidrios calientes; quemaduras; enfermedades respiratorias; estrés por calor; polvo tóxico
Servicio doméstico	Exceso de horas de trabajo; malos tratos físicos, emocionales y sexuales; desnutrición; descanso insuficiente; aislamiento
Electricidad	Riesgos del trabajo con alto voltaje; riesgo de caídas; nivel elevado de responsabilidad respecto a la seguridad de otros
Ocio (clubes nocturnos, bares, casinos, circos, casas de juego)	Jornadas de trabajo largas que acaban a hora avanzada; abuso sexual; explotación; entorno perjudicial para la moral
Explosivos (fabricación y manejo)	Riesgo de explosión, incendio, quemaduras, accidentes mortales
Hospitales y trabajo con riesgo de infección	Enfermedades infecciosas; responsabilidad respecto al bienestar de otros
Metalurgia del plomo y el zinc	Intoxicación acumulativa; daños neurológicos
Maquinaria en movimiento (funcionamiento, limpieza, reparaciones, etc.)	Peligro derivado de las partes móviles de la máquina; accidentes; cortes, quemaduras, exposición al calor y al ruido; estrés provocado por el ruido; lesiones oculares y auditivas
Trabajo portuario (estibadores y cargadores)	Accidentes; calor, quemaduras; caídas de altura; levantamiento de pesos, trabajo penoso, enfermedades musculoesqueléticas; enfermedades respiratorias
Minería, explotación de canteras, trabajo subterráneo	Exposición a polvo, gases, humos, suciedad; enfermedades respiratorias y musculoesqueléticas; accidentes; caída de objetos; trabajo penoso; cargas pesadas
Caucho	Calor, quemaduras, intoxicación por sustancias químicas
Trabajo en la calle	Exposición a drogas, violencia, actividades delictivas; cargas pesadas; enfermedades musculoesqueléticas; enfermedades venéreas; accidentes
Curtidos	Intoxicación por sustancias químicas; instrumentos cortantes; enfermedades respiratorias
Transporte, manejo de vehículos	Accidentes; peligro para sí mismo y para los pasajeros
Trabajo bajo el agua (p. ej., pesca de perlas)	Enfermedades provocadas por la descompresión; peces peligrosos; muerte o lesión
Soldadura y fundición de metales, metalistería	Exposición a altas temperaturas; chispas y objetos de metal calientes; accidentes; lesiones oculares; estrés por calor

Fuente: Sinclair y Trah 1991.

como adultos en la sociedad a la que pertenecen. Muchos niños que trabajan lo hacen en un medio ambiente de trabajo opresivo; en esencia, se les roba su infancia.

### **Exposición a riesgos laborales**

En general, los riesgos a los que se enfrentan los niños en el lugar de trabajo coinciden con los que encuentran los adultos. No obstante, sus efectos pueden ser mayores debido al tipo de tareas que se les asignan y a las diferencias biológicas entre los primeros y los segundos.

A los niños suelen adjudicárseles tareas de menor importancia, a menudo sin impartirles la instrucción y la formación necesarias para reducir al mínimo la exposición a los riesgos que puedan encontrar y sin garantizar la supervisión adecuada. Puede que se les asignen tareas de limpieza, en las que se utilizan con frecuencia disolventes o fuertes sustancias alcalinas, o de eliminación de residuos peligrosos acumulados en el lugar de trabajo, sin conocer su toxicidad potencial.

Debido a su menor tamaño, es más probable que se asigne a los niños tareas que exigen trabajar en lugares especiales o confinados o pasar un gran número de horas agachado o de rodillas.

A menudo se les obliga a manejar objetos que incluso los adultos considerarían demasiado voluminosos o pesados.

A causa de su continuo crecimiento y desarrollo, los niños difieren biológicamente de los adultos. Estas diferencias no han sido cuantificadas, pero es razonable suponer que la mayor rapidez en la división celular unida a su proceso de crecimiento les hace más vulnerables a numerosos agentes tóxicos. La exposición en las primeras etapas de la vida a sustancias de este tipo, con largos períodos de latencia, puede generar la aparición de enfermedades profesionales crónicas causantes de discapacidad, como la asbestosis y el cáncer en la juventud, más que en edades avanzadas; además, hay datos que indican que la exposición durante la infancia a productos químicos tóxicos puede alterar la respuesta a futuras exposiciones tóxicas (Weisburger y cols. 1966).

En la Tabla 24.1 se resume información sobre algunos de los agentes peligrosos a los que pueden estar expuestos los niños que trabajan, clasificados en función de las fuentes de exposición y los tipos de consecuencias para la salud. Cabe señalar que estas consecuencias pueden agravarse si los niños expuestos sufren desnutrición, anemia o alguna enfermedad crónica. Por último, la falta de asistencia médica primaria, por no mencionar los servicios de salud en el trabajo con algún grado de especialización, reduce la probabilidad de que estas consecuencias sean reconocidas inmediatamente y tratadas con eficacia.

### **Consecuencias sociales y económicas del trabajo infantil**

Como se ha señalado, el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza y tiende a perpetuarse. Cuando el trabajo infantil impide o dificulta seriamente la educación, se reducen los ingresos obtenidos a lo largo de la vida y las posibilidades de ascender en la escala social. Al final, el trabajo que obstaculiza el desarrollo físico, mental y social agota los recursos de salud y bienestar de la comunidad y consolida la pobreza, al degradar las reservas de capital humano necesario para lograr el progreso económico y social. Puesto que los costes sociales del trabajo infantil repercuten fundamentalmente en los grupos de población más pobres y menos privilegiados, se menoscaba el acceso a la democracia y la justicia social y se fomenta el malestar en la sociedad.

### **Tendencias futuras**

Aunque se ha avanzado mucho en la erradicación del trabajo infantil, lo conseguido no es suficiente ni lo bastante eficaz. En primer lugar, es necesario ampliar y mejorar la información sobre la difusión, la dinámica y los efectos de esta forma de trabajo. El siguiente paso consiste en aumentar y optimizar las oportunidades de educación y formación desde la etapa preescolar hasta las universidades y los institutos técnicos y, posteriormente, en proporcionar a los hijos de las personas desfavorecidas los medios necesarios para aprovecharlas (p. ej., viviendas adecuadas, alimentación y asistencia sanitaria preventiva).

Leyes y reglamentos debidamente elaborados, reforzados por iniciativas internacionales como los convenios de la OIT, deben ser constantemente revisados y consolidados a la luz de la evolución del trabajo infantil, y deben aplicarse con mayor eficacia.

El arma definitiva para alcanzar estos objetivos es tal vez elevar la sensibilización y el rechazo de la opinión pública respecto al trabajo infantil, como comienza a suceder en varios países industrializados (en parte a causa del desempleo de los adultos y la competencia de precios, que lleva a los productores de bienes de consumo a emigrar a zonas donde la mano de obra puede resultar más barata). La publicidad resultante daña la imagen de las organizaciones que comercializan productos fabricados con mano de obra infantil, concita las protestas de sus

accionistas y, lo que es más importante, provoca el rechazo a comprar estos productos, aunque puedan costar un poco menos.

### **Conclusiones**

Hay muchas formas de empleo en las que los trabajadores son vulnerables al empobrecimiento, la explotación y el abuso, y en las que su seguridad, su salud y su bienestar corren un gran riesgo. A pesar de los intentos concretados en leyes y reglamentos y de su condena en los acuerdos, convenios y resoluciones internacionales, es probable que esas condiciones de trabajo se mantengan mientras haya personas pobres, con vivienda deficiente, desnutridas y oprimidas, a las que se les niegue la información, la educación, la formación y los servicios de salud curativos y preventivos necesarios para que puedan liberarse del marasmo social en el que se encuentran. Las personas y los países ricos suelen responder con generosidad en casos de desastre natural, como tormentas, inundaciones, incendios, erupciones volcánicas y terremotos, pero, a pesar de su importancia, los beneficios de estas ayudas son efímeros. Lo que hace falta es un esfuerzo humano a largo plazo, reforzado con recursos que permitan superar las barreras políticas, raciales y religiosas capaces de impedir su avance.

Por último, aunque es perfectamente adecuado y saludable que los niños trabajen como parte de su desarrollo y su vida familiar normal, el trabajo infantil descrito en el presente artículo es una plaga, que no sólo perjudica la salud y el bienestar de los afectados, sino que, a largo plazo, menoscaba también la seguridad económica y social de la población y de las naciones. Debe combatirse con vigor y persistencia hasta su erradicación.

## **TRANSFORMACION DEL MERCADO Y DEL TRABAJO**

*Pat Armstrong*

La reestructuración profunda y generalizada que se observa a escala local, nacional e internacional tiene efectos importantes para la salud de los trabajadores.

En el ámbito internacional, ha surgido una nueva economía mundial caracterizada por una mayor movilidad del capital y el trabajo entre distintos países. Esta nueva economía ha estado marcada por la negociación de acuerdos comerciales que han dado lugar, simultáneamente, a la eliminación de las barreras entre Estados y al establecimiento de sistemas de protección respecto a los países no pertenecientes al mercado único. Estos acuerdos, como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC) y la Unión Europea, cubren aspectos que van mucho más allá de las cuestiones comerciales; de hecho, abarcan todas las funciones de un Estado. Estos acuerdos han estado acompañados de un compromiso de liberalización de los mercados, desregulación del sector privado y privatización de numerosas empresas públicas.

En algunos casos, los acuerdos han dado lugar a la adopción de normas comunes, que elevan el nivel de protección garantizado a los trabajadores en países donde la protección era mínima o nula. En otros casos, los requisitos exigidos para lograr la condición de miembro u optar a ayudas han sido la no sindicación y las actividades alejadas de los servicios sociales, la agricultura y las empresas locales. Por último, en otros casos, los trabajadores sindicados se han resistido con éxito a los intentos de modificar sus condiciones. No obstante, en todos los casos, las fronteras, las economías y los gobiernos nacionales han perdido importancia en lo que se refiere a la reestructuración de las relaciones laborales y la situación del trabajo.

Aunque la nueva economía mundial se caracteriza por la expansión continua de las empresas transnacionales, este proceso no se ha visto acompañado por la creación de establecimientos cada vez más grandes. De hecho, ha sucedido lo contrario. La empresa tipo ha dejado de ser una enorme fábrica de automóviles con miles de trabajadores, que elaboran un producto normalizado siguiendo una línea de producción fija. Por el contrario, un número creciente de empresas recurre a la producción más conveniente para ofrecer bienes y, cada vez más, servicios a la medida. En vez de economías de escala, utilizan economías de alcance, pasando de un producto a otro con la ayuda de la subcontratación y la utilización de equipos que pueden reprogramarse con facilidad.

De hecho, el cambio generalizado hacia los sectores de servicios y el rápido crecimiento de las pequeñas empresas puede explicarse, al menos en parte, por la subcontratación del trabajo llevada a cabo por las empresas transnacionales. En cuanto a las tareas que siguen siendo desempeñadas directamente por la empresa matriz, la gran acumulación de existencias y los "stocks" de regulación son sustituidos con frecuencia por la producción "ajustada en el tiempo", y las empresas se consideran cada vez más orientadas a la atención al cliente. Asimismo, aumenta el número de empresas que demandan una mano de obra flexible, dotada de diferentes cualificaciones y capaz de adaptarse a diversos horarios de trabajo. De este modo, los trabajadores también pueden desempeñar su actividad de forma "ajustada en el tiempo" y en varios centros de trabajo. Este aumento de la subcontratación y de la multiplicidad de tareas, junto con el auge de formas "atípicas" de trabajo como el trabajo a tiempo parcial o durante una parte del año, dificulta a los sindicatos la utilización de los medios tradicionales para organizar los lugares de trabajo.

Tanto el desarrollo de una economía mundial como la reestructuración del trabajo han sido posibles gracias a la nueva tecnología microelectrónica, que permite la producción más conveniente, ya que los nuevos equipos pueden ser alterados con rapidez y a un bajo coste para adaptarse a nuevas líneas de producción. Además, esta tecnología no sólo facilita una comunicación barata e instantánea a escala mundial, con independencia de diferencias horarias y otras barreras, sino que también permite a las empresas controlar a trabajadores de filiales lejanas, puesto que pueden realizar un seguimiento de su producción desde otros lugares. Así, ofrece la posibilidad de la producción a domicilio, en la que trabajadores empleados en cualquier lugar del mundo prestan sus servicios a cualquier hora del día o de la noche.

Al mismo tiempo, esta tecnología contribuye a transformar el tipo de especialidades exigidas y la organización del trabajo en las empresas. Cada vez más, sus responsables se refieren a la multidisciplinariedad de los trabajadores que controlan y supervisan diversos equipos y deben moverse entre distintos puestos de trabajo. Aumenta el número de trabajadores que analizan y aplican la información generada, procesada, almacenada y recuperada mediante el uso de las nuevas tecnologías. Ambos tipos de trabajadores pueden organizarse en equipos, de forma que puedan colaborar para mejorar continuamente la calidad. En principio, esta mejora continua de la calidad ha de estar centrada en el proceso de trabajo, como medio de eliminar errores y pérdidas. Esta mejora de la calidad se mide en gran parte mediante las nuevas tecnologías, que permiten a las empresas y a los trabajadores realizar un seguimiento continuo del tiempo empleado por cada trabajador, de los recursos utilizados y de la cantidad y la calidad del producto o del servicio. Los directivos, sobre todo a escala intermedia, resultan menos necesarios porque hay menos tareas de supervisión. Como consecuencia, el personal jerárquico disminuye y los

organigramas de las organizaciones. Se "achatan", disminuyendo las posibilidades de ascenso a puestos de alta dirección. Los directivos que se mantienen en su cargo se ocupan más de aspectos estratégicos que de la supervisión directa.

Asimismo, las tecnologías permiten a las empresas demandar una mano de obra flexible, no sólo en cuanto a especialidades, sino también en lo que se refiere a la disponibilidad de tiempo. La tecnología facilita a las empresas la utilización de fórmulas para calcular la cantidad exacta de horas de trabajo necesarias por puesto y el momento en que el trabajo debe llevarse a cabo. Por tanto, las empresas pueden contratar el número exacto de horas de trabajo requeridas. Además, la tecnología contribuye a eliminar los costes tradicionales asociados a la contratación de varios trabajadores por períodos breves, ya que permite determinar cuántos son necesarios, llamarles para que acudan al trabajo, estimar su remuneración y hacer sus cheques. Aunque las tecnologías facilitan el seguimiento y el recuento con un grado de detalle increíble, también aumentan la vulnerabilidad de las empresas transnacionales, ya que un fallo en el suministro eléctrico o una avería informática pueden retrasar o arruinar todo el proceso.

Toda esta reestructuración ha estado acompañada por un aumento del desempleo y de las desigualdades entre los ricos y los pobres. A medida que las compañías adoptan estructuras más ajustadas, la demanda de mano de obra disminuye. En la nueva economía mundial, incluso los trabajadores que conservan su puesto tienen menor seguridad en el empleo. Muchas de las personas con empleo trabajan un gran número de horas a la semana, aunque algunos sólo por un período de tiempo breve, ya que aumentan los trabajos con contratos atípicos y a destajo. El trabajo a turnos y las jornadas laborales atípicas han aumentado significativamente, debido a la dependencia de las empresas respecto a la flexibilidad de las plantillas. En una situación en la que predomina el trabajo informal, disminuye el número de trabajadores que reciben protección laboral frente al desempleo y que están representados por sindicatos fuertes.

Así ocurre sobre todo en el caso de las mujeres, que constituyen en la actualidad la mayoría de la mano de obra eventual y de la no sindicada. Asimismo, los gobiernos tienden a reducir la prestación de servicios sociales para los desempleados. Por otra parte, la combinación de nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo suele dar lugar a un proceso de crecimiento sin empleo, en el que los beneficios y el desempleo aumentan simultáneamente. El desarrollo económico ha dejado de equivaler a un incremento del trabajo remunerado.

Las consecuencias de esta evolución para la salud de los trabajadores son muy importantes, aunque, normalmente, más difíciles de determinar que las observadas en las organizaciones de trabajo industriales tradicionales. Las formas atípicas de trabajo, al igual que el desempleo, pueden incrementar los riesgos para la salud de los trabajadores. Aunque éstos pueden ser bastante productivos en períodos cortos de actividad, el trabajo informal puede tener el efecto contrario a largo plazo, especialmente si los trabajadores no tienen la posibilidad de hacer planes de futuro. Puede dar lugar a un aumento de los niveles de ansiedad y nerviosismo, a irritabilidad y falta de confianza y a una incapacidad para concentrarse. Asimismo, puede tener consecuencias físicas, como la elevación de la presión sanguínea y el aumento de la incidencia de enfermedades como la diabetes y la bronquitis. Además, el trabajo informal y los horarios de trabajo atípicos pueden dificultar la organización laboral de las mujeres que asumen la principal responsabilidad del cuidado de los hijos, de las personas de edad avanzada y la realización de tareas domésticas, elevando significativamente sus niveles de estrés. Por otra parte, el trabajo informal suele conllevar la obtención de

ingresos irregulares y, a menudo, la pérdida de prestaciones relacionadas con el trabajo, como la asistencia dental, las pensiones, los permisos por enfermedad y la asistencia sanitaria. Estos factores contribuyen también a elevar el estrés que soportan por los trabajadores y limitan su capacidad de mantenerse sanos y productivos.

Los nuevos métodos de organización del trabajo pueden incrementar también los riesgos para la salud de quienes disfrutan de una forma de trabajo más regular. Varios estudios indican que una organización y unos planes de trabajo insalubres o inapropiados pueden elevar el riesgo de padecer una enfermedad cardíaca o un accidente cerebrovascular, así como otros problemas de salud relacionados con el trabajo, como las lesiones debidas a esfuerzos repetitivos. La mayor fuente de estrés es la producida por los puestos de trabajo que ofrecen a quienes los ocupan escaso control sobre su actividad o su tiempo de trabajo, los que requieren pocas habilidades reconocidas y los que no permiten a los trabajadores elegir los conocimientos prácticos que deben utilizar. Estos niveles de estrés pueden aumentar aún más en el caso de la mayoría de las mujeres, que han de desempeñar una segunda actividad en el hogar.

Aunque las nuevas formas de organización del trabajo basadas en equipos de multidisciplinares prometen ampliar la serie de especializaciones utilizadas por los trabajadores y el control que éstos ejercen sobre su actividad laboral, en un contexto de mejora continua de la calidad, pueden tener el efecto contrario. La atención suele centrarse en los aumentos de la productividad a corto plazo, fáciles de cuantificar, y no en los resultados a largo plazo ni en la salud general de los trabajadores. Especialmente cuando no se sustituye a los miembros de los equipos en caso de enfermedad, cuando la dirección fija unilateralmente cuotas o los resultados se miden en función de fórmulas detalladas, las estructuras de equipo pueden reducir el control de cada trabajador y la colaboración colectiva para establecer las contribuciones individuales. Además, la multidisciplinariedad puede dar lugar a que se exija a los trabajadores que realicen una amplia gama de tareas en una rápida sucesión. Con la diversidad de especializaciones, se pretende aprovechar cada segundo y eliminar las interrupciones provocadas por la naturaleza del trabajo o el trasvase de tareas de un trabajador a otro. Sobre todo en el contexto de reducción del control individual, el ritmo determinado por este tipo de trabajo puede causar lesiones por esfuerzos repetitivos y otros síntomas relacionados con el estrés.

Del mismo modo, las nuevas tecnologías, que aumentan la producción y facilitan la adopción de horarios de trabajo más flexibles, pueden generar también una pérdida de control para los trabajadores, incrementar el ritmo de trabajo y el trabajo repetitivo. Al permitir el cálculo preciso del tiempo de trabajo y de la producción, las nuevas tecnologías hacen posible una mejora continua de la calidad y la eliminación de las pérdidas de tiempo. No obstante, los ratos de inactividad pueden dedicarse también a la recuperación física y psicológica y, sin ellos, muchos trabajadores experimentan una elevación de la tensión arterial, un aumento de la actividad del sistema nervioso y, en general, mayores tensiones. Al facilitar la medición electrónica de las actividades de los trabajadores, las nuevas tecnologías limitan también el control de los trabajadores, y un menor control equivale a un mayor riesgo de enfermedad. Al eliminar muchos de los aspectos mentales y manuales del trabajo, realizados con anterioridad por una serie de trabajadores, las nuevas tecnologías pueden reducir también la diversidad de puestos de trabajo y convertir éste en una actividad más alienante que exige menos especialización.

La reorganización del trabajo coincide en el tiempo con su reubicación a escala nacional e internacional. Aumenta el trabajo a domicilio. Las nuevas formas de organización del

trabajo permiten que una proporción cada vez mayor de la producción se realice en lugares de trabajo pequeños. Además, las nuevas tecnologías hacen posible que un mayor número de trabajadores adquieran sus propios equipos y desarrollen su trabajo en casa. Actualmente, muchas actividades de servicios, como la contabilidad o el archivo, pueden realizarse en el domicilio, e incluso los repuestos de automóviles pueden fabricarse en los hogares. Aunque el trabajo a domicilio puede reducir el tiempo dedicado al transporte, aumentar las opciones en cuanto a horarios, facilitar el acceso de las personas discapacitadas al empleo remunerado y permitir a las mujeres atender a sus hijos o a las personas de edad avanzada, también puede ser peligroso para la salud. Los riesgos para la salud que se plantean en el hogar pueden ser aún menos visibles que los existentes en los nuevos lugares de trabajo.

Los riesgos para la salud originados por el equipo o los materiales utilizados en el lugar de trabajo pueden determinar que todo el hogar se encuentre en una situación de riesgo 24 horas al día. Sin la separación entre domicilio y trabajo, es habitual que los trabajadores se sientan presionados a dedicar todo su tiempo a un trabajo que nunca da por terminado. Pueden plantearse conflictos entre las demandas de los hijos, las personas de edad avanzada y las tareas domésticas, que eleven los niveles de estrés de todos los miembros del hogar. El aislamiento respecto a otros trabajadores que realizan una tarea similar puede convertir el trabajo en una actividad menos gratificante y más difícil de proteger mediante la afiliación sindical. Los problemas de carga física y mental se mantienen ocultos en el hogar. Este puede ser el caso de los discapacitados, que tienen menos oportunidades de trabajar con otros a causa de la presión ejercida sobre las empresas para que mejoren el acceso de estas personas a los puestos de trabajo disponibles en el mercado.

Aunque hay personas en numerosos países de todo el mundo que llevan mucho tiempo trabajando en su hogar, la nueva economía mundial genera a menudo un nuevo tipo de trabajo a domicilio. Este da lugar al establecimiento de nuevas relaciones laborales con una empresa lejana, que puede ejercer un control exhaustivo sobre la actividad realizada en el hogar. Así, aunque los trabajadores permanecen en su hogar alejados de sus empresas, esta nueva forma de trabajo a domicilio puede reducir su control sobre la naturaleza y el ritmo de su actividad, sin que mejore su medio ambiente de trabajo.

Los habitantes de muchos de los países meridionales son absorbidos por la economía mundial como trabajadores a domicilio para empresas internacionales. Estos trabajadores a domicilio son aún más vulnerables respecto a los riesgos para la salud que sus colegas del norte y tienen menos probabilidades de controlar su propio trabajo. Muchos están ubicados en zonas de libre comercio, en las que se ha eliminado la protección a los trabajadores, con frecuencia como método para incentivar la inversión.

Al mismo tiempo, tanto en el Norte como en el Sur, los recortes de los servicios públicos dan lugar con frecuencia a la reubicación y la redistribución del trabajo para las mujeres. Con la reducción de los servicios prestados en el sector público, disminuye el número de puestos de trabajo remunerados para las mujeres integradas en la población activa. Se espera de las mujeres que presten más servicios no remunerados en el hogar. Aunque son las mujeres quienes soportan la carga principal, el traslado del trabajo al domicilio eleva la tensión que soportan todos los miembros de la familia y acaba con su intimidad. Asimismo, el aumento de la responsabilidad en el hogar puede elevar la presión ejercida sobre las mujeres y sus hijos para que realicen trabajos a domicilio.

En algunos países, el crecimiento simultáneo del trabajo a domicilio y las pequeñas empresas supone que muchas empresas dejen de someterse a la normativa estatal en materia de

remuneración, ascensos, horario, condiciones y relaciones de trabajo, acoso sexual y despidos arbitrarios. En cualquier caso, la expansión de estos dos tipos de actividad dificulta la aplicación de normas de salud y seguridad en los muchos y diferentes lugares de trabajo donde se desarrollan. Del mismo modo, el crecimiento del trabajo con contrato atípico da lugar, con frecuencia, a la definición del trabajador como autónomo y, por tanto, a la pérdida del derecho a recibir protección de la persona que paga por el trabajo. Comienza a surgir lo que podría denominarse economía sumergida legal, en la que las normas relativas a la salud y la seguridad dejan de aplicarse y la organización de sindicatos resulta más difícil.

Obviamente, sigue habiendo diferencias significativas entre las economías de todo el mundo. Además, no cabe duda de las grandes disparidades existentes entre trabajadores a escala nacional e internacional, en lo que respecta a los tipos de trabajo y la remuneración correspondiente, la protección que reciben y los peligros que afrontan. No obstante, la economía mundial emergente amenaza los niveles de protección que muchos trabajadores han conseguido, y aumenta la presión para que los Estados "armonicen a la baja" y concedan menor prioridad a la protección y los servicios, mientras el libre comercio se convierte en el fin último.

## ● TECNOLOGIAS GLOBALIZADORAS Y TRANSFORMACION DEL TRABAJO

*Heather Menzies*

Las nuevas tecnologías de la comunicación informática han dejado de ser un conjunto de herramientas y métodos de producción utilizados en un entorno industrial. Como predijo el experto canadiense en comunicación Marshall McLuhan en el decenio de 1960, se han convertido en el entorno en sí, que nos rodea por todas partes. Los sistemas de comunicación de la nueva economía constituyen no sólo las nuevas herramientas de producción, sino también un medio ambiente de trabajo y una actividad económica plenamente programada, que modifica todo, tanto cuantitativamente (en cuanto a puestos de trabajo y cualificaciones exigidas), como cualitativamente (en lo que respecta al control y el dominio). Por su magnitud, es oportuno considerar esta transformación como un cambio de paradigma de la era industrial a la postindustrial.

Este cambio de paradigma comenzó con la informatización y la consiguiente automatización del trabajo en el decenio de 1970 y principios del de 1980. La transformación continuó con la integración de los ordenadores y los sistemas de comunicación, que generó subsistemas de producción en los centros de operaciones y sistemas de información, para la gestión en los centros de decisión del entorno administrativo. Con la mejora de la convergencia, la integración se amplió, y pequeños subsistemas locales dieron paso a grandes unidades nacionales y multinacionales y a una unificación plena de las operaciones de gestión y decisión. Gradualmente, las cuestiones de comunicación fueron adquiriendo mayor prioridad, y el "netware" necesario para la creación de redes se convirtió en algo tan importante como el hardware y el software de uso individual. A principios del decenio de 1990, comenzó a cambiar también la percepción de los sistemas. Las redes corporativas y de otros tipos se consideraban un medio para alcanzar otros fines y las redes se veían como fines en sí mismas. Ha surgido una superautopista mundial de la información, que se ha convertido en la nueva

infraestructura postindustrial de creación de redes, y el paradigma ha cambiado por completo. Las redes han pasado a ser el contexto de la nueva economía. Cada vez más, son los lugares en los que se realizan las transacciones económicas y constituyen el medio de distribución no sólo del dinero, sino también de los bienes y los servicios, e incluso del trabajo. Asimismo, las redes son la clave de los procesos de reingeniería y reestructuración que permiten pasar de una economía industrial a otra postindustrial, al menos en el sector de la economía internacional dominado por las empresas transnacionales de carácter monopolístico. Las redes mundiales de información y producción ofrecen a estas empresas una ventaja considerable respecto a los países de reciente desarrollo y en desarrollo en todos los índices de rendimiento corporativo, desde la productividad hasta la escala y la rapidez. La integración en redes puede situar a estas empresas en condiciones de lanzar una nueva ola de "colonización" mundial, si lo desean.

Tres tipos de tecnología, en particular, ponen de relieve la magnitud de la transformación que se está produciendo:

- la superautopista de la información;
- un instrumento de planificación denominado "respuesta rápida";
- una estrategia de organización de la producción denominada "agilidad".

La superautopista representa la convergencia de muchas tecnologías, como la televisión, los videojuegos, la compra interactiva y la edición electrónica, unidas a las tecnologías esenciales de la informática y la comunicación. Estas siguen constituyendo la base tecnológica que permite el funcionamiento y amplía el alcance de todas las demás. Este alcance ha aumentado de manera significativa desde el principio del decenio de 1990, gracias a la cuantiosa inversión pública en las infraestructuras de esta autopista que se ha realizado en numerosos países industrializados. Además, aunque los medios de comunicación, que han difundido el desarrollo de la autopista entre el público en general, han hecho hincapié en sus posibilidades en materia de educación y ocio, su uso esencial desde el principio ha sido empresarial. La precursora del Programa Nacional de Infraestructuras de Información de Estados Unidos, lanzado en 1994, fue la Ley de Informática de alto rendimiento, de 1988, del entonces senador Al Gore, dirigida exclusivamente a las grandes empresas. En Canadá, la primera publicación del gobierno federal sobre la autopista de la información, que data de 1994, se refiere a ésta como un instrumento para mejorar la competitividad de las empresas.

La respuesta rápida (RR) podría haber quedado simplemente como una interesante estrategia de marketing de la cadena italiana de tiendas de ropa Benneton, si no fuera por la importancia adquirida por las redes. La idea inicial consistía sencillamente en crear vínculos de retroinformación en línea entre las tiendas que venden ropa de Benneton y la sede principal de la empresa, donde se subcontrataba la confección de esa ropa en diferentes estilos, colores y tallas a talleres locales. Desde principios del decenio de 1990, la RR se ha convertido en un nuevo patrón de actuación en todos los sectores de la economía.

En el ámbito militar, la respuesta rápida se utilizó para producir sistemas de armamento innovadores durante la Guerra del Golfo. En la industria, se ha utilizado en la producción de pantalones vaqueros y otros artículos de venta al por menor. En el sector de los servicios, se ha aplicado a la prestación de asistencia sanitaria a la comunidad cuando los recortes del gasto público han dado lugar al cierre de hospitales y a la reducción o la eliminación de servicios institucionales. Mediante las técnicas de RR, lo que funcionaba como una serie de fases o actividades independientes desarrolladas en uno o dos lugares

institucionales, se ha convertido en una interacción fluida de fases concurrentes y acciones diferenciadas que se llevan a cabo en un conjunto de lugares distintos. No obstante, todas estas fases y acciones están coordinadas a través de redes electrónicas y sistemas centralizados de gestión de la información. Antes, las personas y los grupos de trabajo se ocupaban de la coordinación y la integración necesarias en los diferentes lugares de trabajo; ahora, el software de sistemas une y gestiona las conexiones.

*Agilidad* es el término utilizado para describir aquello que presta la fluidez necesaria a las acciones sobre el terreno. La agilidad se considera la fase final de la reingeniería del proceso productivo mediante la utilización de las comunicaciones informáticas. La reestructuración comenzó con la integración de subsistemas automatizados para crear sistemas operativos semi-cibernéticos de mayor tamaño. Este proceso recibió el nombre de *fabricación integrada por ordenador*. A medida que los sistemas que intervienen en esta fase fueron ampliándose regularmente para incluir subcontratistas y proveedores en las redes operativas de las empresas, dicho proceso dió paso a la *fabricación just in time*, que constituye el “eje” del cambio de paradigma y en la que el sistema de producción, sometido a la reingeniería, se ha transformado (o “mutado”) en un nuevo concepto del proceso productivo, sensible al tiempo. Con la adopción de la producción ajustada, como también se ha denominado, la prioridad pasó de la integración de maquinaria en este nuevo proceso a la integración de las personas que gestionaban los sistemas. Los círculos de calidad, la gestión de la calidad total y otros programas de “formación cultural” instruyeron a los trabajadores para que se identificaran con los objetivos de productividad y competitividad de la dirección y contribuyeran a un ajuste constante del proceso productivo con el fin de alcanzar esos objetivos. A principio del decenio de 1990, los ajustes se orientaron cada vez más a la armonización de las operaciones conforme a normas y subsistemas normalizados. Asimismo, dejó de concederse prioridad a la flexibilidad y a la capacidad de intercambio en instalaciones de producción locales y se prestó mayor atención a la capacidad de intercambio entre instalaciones integradas en redes a escala mundial. El objetivo de la agilidad, que estaba aún por materializar a mediados del decenio de 1990, consistía en la distribución flexible del trabajo entre un conjunto organizado de lugares de trabajo conectados (y conectables directamente) con la autopista de la información. El objetivo asociado con éste era la creación y utilización de un conjunto mundial de mano de obra situada en todas partes, desde fábricas automatizadas, talleres, clínicas y oficinas hasta hogares particulares, sótanos, garajes y camiones.

Este proceso de reestructuración ha tenido efectos profundos en la cantidad y la naturaleza del empleo, entre los que pueden citarse:

- el aumento de los niveles de desempleo estructural, a medida que las máquinas y la inteligencia artificial asumen actividades reservadas con anterioridad a las personas y a la inteligencia humana
- el aumento de la polarización de la población activa, caracterizada por la separación entre las personas que trabajan un número excesivo de horas en puestos a jornada completa, y los que constituyen una reserva de mano de obra “contingente” cada vez mayor, situados en la periferia, empleados a tiempo parcial, temporalmente o con contratos a corto plazo
- la transformación del proceso de trabajo, sobre todo en el segundo grupo de trabajadores, caracterizada por la inmersión total de éstos en un medio ambiente de trabajo programado, en el que los ordenadores definen las tareas que deben realizarse y controlan y miden el rendimiento.

En esencia, las relaciones de trabajo son cada vez menos las de un sistema abierto en el que interactúan los trabajadores, los bienes de equipo y la dirección y más las de un sistema cibernético cerrado en el que el trabajador constituye una pieza operativa o, en el sector de los servicios, una extensión humana de buena presencia. En lugar de trabajar con máquinas y herramientas, cada vez más se trabaja para las máquinas, incluso dentro de ellas, en el sentido de que las personas actúan como voz, dedos o brazos de sistemas de producción y tratamiento de la información completamente programados. Podría tratarse de lo que Donna Haraway denomina la nueva cibernética del trabajo, en la que las relaciones laborales se definen y negocian enteramente en función de las condiciones de funcionamiento de los sistemas (Haraway 1991).

El consenso respecto a estas tendencias es escaso. De hecho, existe una polémica considerable, fomentada en parte por la falta de investigación en áreas importantes y por las rigideces del discurso al respecto. Por ejemplo, en el *Informe sobre el empleo* anual de la OCDE correspondiente a 1994 se rechaza la vinculación entre la reestructuración tecnológica y las altas tasas de desempleo que, por desgracia, persisten en todos los países industrializados y en desarrollo desde el decenio de 1980. En el informe se reconoce que las nuevas tecnologías han tenido algunos efectos de “desplazamiento de la mano de obra”; sin embargo, también se señala que las empresas “pueden crear puestos de trabajo compensatorios, si combinan adecuadamente estos procesos de cambio tecnológico con la innovación de los productos y la formulación de políticas de marketing adecuadas” (OCDE 1994).

La rigidez del discurso sobre el cambio tecnológico ha tenido al menos dos vertientes, cuyos resultados en la actualidad pueden ser una fundamentación errónea e incluso negativa del debate sobre la reestructuración, de una importancia semejante al efecto informativo que se perseguía en un principio. En primer lugar, dicho discurso defiende un modelo de reestructuración económico o “economicista”, abstracto y estrecho de miras, y hace caso omiso no sólo de sus dimensiones sociales, sino también de las psicológicas y culturales. En segundo lugar, este modelo economicista presenta deficiencias graves. En él se supone que, puesto que la tecnología aumenta la productividad mediante la automatización, surgirán nuevas actividades económicas innovadoras que compensarán (aunque quizás no con los mismos requisitos en cuanto a cualificaciones) lo perdido en la fase de automatización. No sólo surgen nuevas actividades económicas (y qué nuevos puestos de trabajo generan en realidad) en lugares remotos a escala mundial, sino que gran parte del nuevo crecimiento económico desde finales del decenio de 1980 no se ha visto acompañado de un aumento del empleo. En ocasiones se trata de instalaciones de producción y transformación completamente automatizadas que duplican o triplican su producción anterior sin ampliar la plantilla. Otras veces son nuevos servicios plenamente automatizados, como el envío de llamadas en el campo de las telecomunicaciones o el sistema bancario de múltiples sucursales en el de la financiación, “producidos” y “prestados” únicamente por el software. Cada vez más, las tareas semiautomatizadas se transfieren de los trabajadores remunerados a los consumidores, que no son retribuidos. Los consumidores que utilizan teléfonos digitales en la actualidad, se abren paso a través de una sucesión de grabaciones informatizadas para realizar pedidos de bienes y servicios, matricularse en cursos, gestionar servicios públicos y obtener servicios al cliente.

Es importante abordar las rigideces que caracterizan al discurso, ya que, en este caso, la separación de las cuestiones economicistas “de oferta” y las cuestiones “de demanda”

Figura 24.1 • Variación neta de los puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo entre 1981 y 1986, por actividad y nivel salarial (en miles de dólares).

Nivel Salarial	Prof. liber./ Técnicos	Ventas	Trabajos de oficina	Industria	Servicios	Gestión/ Admón.
<b>BAJO</b> hasta 6,70 dólares por hora	+16,7	+63,2	+13,1	+17,5	+135,1	+51,7
<b>MEDIO</b> de 6,77 a 11,87 dólares por hora	-7,8	-16,7	-71,1	-43,2	-21,4	+41,7
	+10,7	+14,9	-51,0	-63,2	+12,4	+38,9
<b>ALTO</b> más de 11,88 dólares por hora	+81,5	+20,9	-10,0	-17,0	+22,4	+63,8
	+34,9	+24,7	-29,7	-62,9	+2,4	+104,3

Fuente: Myles, Picot y Wannell 1988.

relacionadas con el mercado de trabajo en el contexto social y cultural, bloquea la recogida de información esencial para lograr un consenso respecto a qué sucede con las nuevas tecnologías. Por ejemplo, Statistics Canada ha llevado a cabo excelentes macroestudios en los que se analiza el aumento de la polarización en la población activa canadiense. Se realizaron tras la aparición en 1988 de un estudio sobre el cambio de los salarios de los jóvenes y la caída del salario medio (Myles, Picot y Wannell 1988). En el estudio se documentaba la desaparición generalizada de los puestos de trabajo intermedios (de acuerdo con la escala de remuneración) en casi todos los sectores industriales y en todas las profesiones principales entre 1981 y 1986. Además, se observó un crecimiento del empleo muy polarizado entre los extremos superior e inferior de la escala salarial (véase la Figura 24.1).

El estudio parece ofrecer una confirmación a escala macro de la informatización del trabajo (y la simplificación y pérdida de las correspondientes especializaciones) que los estudios de casos sobre la reestructuración tecnológica realizados en el mismo período habían identificado en todos los sectores, desde las industrias generadoras de recursos hasta la manufacturera y de servicios (Menzies 1989). Un estudio de seguimiento comienza haciendo referencia a la bibliografía en la que se defiende la existencia de un vínculo entre la ampliación de las diferencias entre salarios y el cambio tecnológico (Morissette, Myles y Picot 1993). Sin embargo, a continuación sólo se analizan factores estrictamente relacionados con el mercado de trabajo, como la jornada laboral, el sexo, la edad y el nivel educativo. Se concluye que "el aumento de la polarización en las jornadas semanales y anuales trabajadas, explica en gran medida el incremento de la desigualdad de los ingresos en el decenio de 1980". Se evita considerar la posible existencia de un vínculo entre la simplificación informática del trabajo y el crecimiento de una población activa contingente formada por trabajadores a tiempo parcial y temporales, empleados en unas condiciones de trabajo e ingresos semanales muy por debajo de lo establecido. En cambio, se afirma para terminar, con escasa convicción, que "si

el cambio de tecnologías y el cambio asociado a la diversidad de cualificaciones necesarias son los principales factores explicativos de la situación, las fuentes de datos existentes no permiten determinarlos".

Las fuentes de datos existentes son los estudios de casos, muchos de ellos realizados por sindicatos y grupos de mujeres. Sus metodologías pueden no ser uniformes. No obstante, sus resultados indican una pauta específica. En todos los casos registrados a finales del decenio de 1980 y principios del de 1990, los sistemas informáticos no se aplicaron para mejorar lo que hacían las personas, sino para sustituirlas o reducir y controlar sus actividades (Menzies 1989). La informatización a gran escala no sólo dio lugar a despidos, sino que, además, el personal a jornada completa fue sustituido por trabajadores a tiempo parcial o temporales en diversos sectores y profesiones. A juzgar por los datos disponibles, sobre todo los de estudios basados en entrevistas, parece claro que fue la simplificación informática del trabajo (especialmente, en lo que se refiere a la utilización del software para tareas de administración, planificación y gestión), lo que permitió sustituir al personal a jornada completa por trabajadores a tiempo parcial o trasladar la realización de tareas, de los trabajadores de la empresa a los usuarios no remunerados.

El cambio tecnológico ha estado acompañado con frecuencia de una reestructuración de la organización. Este proceso se ha caracterizado por una transformación de los niveles de clasificación de los puestos de trabajo y por la integración de las tareas simplificadas por la aplicación de la informática. A menudo, tales procesos han dado lugar a una racionalización de las tareas en torno a sistemas informáticos, de forma que éstos puedan definir el trabajo en su totalidad, así como controlar y medir los resultados obtenidos. En ocasiones, la consecuencia ha sido la renovación o la mejora de las cualificaciones. Por ejemplo, en los sectores del automóvil, aeroespacial y de la electrónica en Canadá, los informes señalan repetidamente la creación de un nuevo puesto de gran responsabilidad, que requiere la realización de diversas tareas y precisa de múltiples cualificaciones. A veces recibe la denominación de técnico en electrónica, o TE. Su trabajo suele consistir en supervisar el funcionamiento de diversas máquinas y subsistemas automatizados, detectar problemas y desempeñar algunas tareas de planificación y análisis. Los TE no sólo deben conocer diferentes sistemas operativos, sino que en ocasiones tienen que encargarse de algunas actividades sencillas de programación para unir los diferentes subsistemas.

No obstante, estos puestos suelen exigir también la eliminación progresiva de herramientas y tareas especializadas, ya que la informatización ha traspasado el trabajo creativo a los ingenieros y los programadores asalariados. En todo caso, para los interesados, suele representar una considerable y grata mejora que sirve como estímulo y responsabilidad profesional.

Aunque se dispone de datos que demuestran una cierta renovación de cualificaciones, esta tendencia es minoritaria y concierne generalmente a un núcleo privilegiado de trabajadores del sector industrial a jornada completa y sindicatos, en su mayoría hombres. La tendencia predominante supone una reducción de la especialización, e incluso en la degradación del trabajo, a medida que los trabajadores se ven inmersos en entornos gestionados por ordenadores en los que se programa y controla rigurosamente todo lo que hacen. En esencia, las personas trabajan como extensiones humanas del sistema operativo informático, que se encarga de todos los procesos de inteligencia y toma de decisiones fundamentales. Esta nueva forma de trabajo se generaliza cada vez más en un número creciente de tipos de trabajo, y en especial en aquéllos en los que se concentran las mujeres: oficinas, ventas y servicios.

El término *McJob* ha llegado a ser un epíteto popular para esta nueva forma de trabajo, en la que el ordenador define y controla la tarea que debe realizarse. En el decenio de 1990 este término se ha aplicado a diversas actividades, como las realizadas en los restaurantes de comida rápida y las cajas de los supermercados, la contabilidad, la tramitación de solicitudes de indemnización por siniestro y otras, e incluso en el ámbito de la asistencia sanitaria. No obstante, a mediados del decenio surgió otra tendencia basada en la informatización del trabajo, al menos del relativo al tratamiento de la información. Esta tendencia ha recibido la denominación de "teletrabajo". Una vez que el trabajo había sido plenamente definido y controlado por los sistemas informáticos, también podía ser desinstitucionalizado y redistribuido mediante redes electrónicas a centros remotos de tramitación de llamadas o a teletrabajadores empleados en sus domicilios a través de ordenadores y conexiones de módem. El teletrabajo comenzó a plantearse como una cuestión laboral importante a mediados del decenio de 1990, con la proliferación de los centros de atención telefónica para la tramitación de reservas de vuelos y hotel, la gestión bancaria y de seguros a distancia, la mensajería y otros servicios. Asimismo, en el censo de Canadá de 1991 se registró un aumento del 40 % en la población activa que trabajaba "a domicilio", frente a un 16 % de aumento de la población activa en general. Se observa asimismo un elevado porcentaje de participación de las mujeres en este creciente grupo de trabajadores a domicilio. Este tipo de trabajadores se concentraba en los sectores de administración, ventas y servicios. Obtenían ingresos inferiores a 20.000 dólares canadienses y, a menudo, a 10.000, cantidades insuficientes para mantener a una persona, y mucho menos a una familia.

Dependiendo de las tendencias y del modo en que esté estructurado y organizado el entorno tecnológico de la actividad laboral y económica, el teletrabajo puede plantearse como un modelo posfordista (es decir, como el sucesor de un sistema de pleno empleo y salarios elevados), en lugar del modelo de alto valor añadido asociado a Toyota y Suzuki y a la "producción ajustada" japonesa. No obstante, los dos modelos pueden coexistir, el primero como un sistema caracterizado por la precariedad y los salarios bajos y vinculado a las mujeres, los jóvenes y otros grupos menos privilegiados, y el segundo más identificado con los hombres que disfrutaban de las ventajas adicionales de la afiliación a sindicatos fuertes, la antigüedad y la ocupación de puestos de trabajo a jornada completa en sectores de utilización intensiva del capital, como el del automóvil, el aeroespacial y la electrónica.

El auge del teletrabajo pone de relieve varias cuestiones relacionadas con el trabajo: el peligro de una explotación similar a la ejercida en talleres de economía sumergida, agravado por la aplicación de un sistema de remuneración basado en el rendimiento como complemento o sustituto del salario regular; las condiciones de trabajo deficientes y agotadoras debidas a la instalación improvisada de módems y ordenadores en sótanos o en dormitorios de apartamentos de una sola habitación, a menudo haciendo frente personalmente a los costes generales y de mantenimiento; el estancamiento, el aburrimiento y la soledad provocadas por el trabajo en "celdas de silicio" aisladas, sin la camaradería de los compañeros y la protección de una organización colectiva. No obstante, uno de los problemas laborales más acuciantes está relacionado con la nueva cibernética del trabajo y con lo que sucede cuando la vida laboral de las personas queda completamente controlada por sistemas informáticos. Se ha investigado poco sobre estos aspectos cualitativos

del trabajo. Quizás requieran un enfoque más narrativo y cualitativo, y no los métodos objetivadores de investigación de las ciencias sociales. En Canadá, dos películas documentales han contribuido eficazmente al conocimiento de las experiencias personales relacionadas con el trabajo definido y controlado por ordenadores. En una de ellas, "Quel Numéro/What Number?", dirigida por Sophie Bissonette, se describe la situación de las operadoras telefónicas que trabajan en cabinas aisladas. El ordenador no sólo controla todos los aspectos de su trabajo, sino que además les ofrece la única retroinformación disponible sobre su rendimiento. Les informa del tiempo medio invertido en el tratamiento (TMG) de cada llamada. Las mujeres hablan de que llegan a adaptarse tan bien a "funcionar" como parte del sistema definido por el ordenador que "se enganchan" en el intento de batir sus propios resultados de TMG. Se trata de un proceso psicosocial de ajuste en el que el único contexto y significado de una actividad está determinado, en este caso por el sistema informático.

En la otra película, "Working Lean", dirigida por Laura Sky, se describe un efecto similar generado por los programas de formación cultural de gestión de la calidad total (GCT). En este documental, los trabajadores no se encuentran totalmente aislados en una cabina de trabajo programada por ordenador, sino que se trata de trabajadores del sector del automóvil que participan en equipos de GCT. En este caso, la formación les insta a identificarse con los objetivos de productividad establecidos por la dirección e incorporados en los sistemas de producción, mediante la búsqueda de vías para adaptarse a su consecución. [El prototipo japonés de este programa de gestión define la calidad en función estrictamente del sistema, como "rendimiento ajustado a los requisitos" (Davidow y Malone 1992)]. Algunos representantes sindicales se refieren a este programa como programa de "gestión mediante el estrés". Mientras tanto, en muchos lugares de trabajo, las lesiones por esfuerzos repetitivos y otras enfermedades relacionadas con el estrés aumentan a medida que los trabajadores deben adaptarse a una tecnología de ritmo rápido y a todo lo que la acompaña.

En un estudio sobre la formación en los lugares de trabajo en Canadá, se observó que al menos el 50 % de la "formación" que imparten las empresas se vincula a áreas asociadas con la GCT: comunicación empresarial, liderazgo y otros tipos de "formación cultural". "Las iniciativas de formación más estrechamente relacionadas con el desarrollo del capital humano se registraron con una frecuencia muy inferior". Por otra parte, en la categoría de la enseñanza de informática, se detectó en el estudio un cambio pronunciado en cuanto a los receptores de este tipo de formación, marcadamente favorable a los gestores, los profesionales liberales y los técnicos, después de 1985 (Betcherman 1994).

Coinciden muchas tendencias contradictorias. Por ejemplo, hay algunos lugares de trabajo, como los hoteles, en los que la cogestión parece estar a la altura del discurso que la justifica. En otros, los trabajadores hacen más con las nuevas tecnologías de lo que podían o se les permitía hacer con las antiguas. En cualquier caso, las tendencias asociadas con la reestructuración en la nueva economía, consisten en la sustitución de personas inteligentes por máquinas inteligentes, y en la utilización de máquinas para reducir y controlar las actividades de otras personas, sobre todo en el trabajo. La cuestión esencial no es la creación de empleo ni la formación en nuevas especializaciones informáticas. La cuestión es el control: las personas comienzan a estar controladas por sistemas informáticos cibernéticos. Este proceso debe invertirse antes de que los derechos democráticos y los derechos humanos fundamentales sean conculcados.

## Referencias

- Anderson, B. 1993. *Britain's Secret Slaves: An Investigation into the Plight of Overseas Domestic Workers in the United Kingdom*. Londres: Anti-Slavery International and Kalayaan.
- Betcherman, G, K McMullen, N Leckie, C Caron. 1994. *The Canadian Workforce in Transition*. Kingston, Ontario: Industrial Relations Centre, Universidad de Queens.
- Bingham, E. 1986. Hypersusceptibility to occupational hazards. En *Hazards: Technology and Fairness*, dirigido por AM Weinberg. Washington, DC: National Academy Press.
- Castells, M, Y Oayama. 1994. Paths toward the informational society: Employment structure in G-7 countries 1920-90. *Int Lab Rev* 133(1):5-33.
- Centers for Disease Control and Prevention. 1996. Work-related injuries and illnesses associated with child labour—United States. *Morb Mortal Weekly Rep* 45:464-468.
- Davidow, W, M Malone. 1992. *The Virtual Corporation: Structuring and Revitalizing the Corporation for the 21st Century*. Nueva York: Harper Collins.
- Dumon, W. 1990. *Family Policy in EEC Countries*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones oficiales de la Comunidad Europea.
- Faludi, S. 1991. *Backlash: The Undeclared War against American Women*. Nueva York: Crown Publishers.
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). 1993. *Population Issues, Briefing Kit 1993*. Nueva York: UNFPA.
- Forastieri, V. 1995. Child and adolescent labour. En *Health Care of Women and Children in Developing Countries*, dirigido por HM Wallace, K Giri y CV Serrano. Oakland: Third Party Publishing Company.
- Gulati, L. 1993. *Women Migrant Workers in Asia: A Review*. New Delhi: Asian Regional Team for Employment Protection.
- Haraway, DJ. 1991. *Simians, Cyborgs, and Women: The Reinvention of Nature*. Londres: Free Association Books.
- Human Resources Development Canada. 1994. *From awareness to action, strategies to stop sexual harassment in the workplace*. Ottawa, Canadá.
- Kessler-Harris, A. 1982. *Out to Work: A History of Wage Earning Women in the United States*. Nueva York: Oxford University Press.
- Levison, D, R Anker, S Ashraf, S Barge. Julio 1995. *Is Child Labour Really Necessary in India's Carpet Industry?* Baroda, India: Centro de Formación e Investigación de Operaciones (Documento de trabajo núm. 6).
- Lim, LL, N Oishi. 1996. *International Labour Migration of Asian Women: Distinctive Characteristics and Policy Concerns*. Ginebra: OIT.
- Menzies, H. 1989. *Fastforward and Out of Control*. Toronto: MacMillan of Canada.
- Moghadam, VM. 1994. Women in societies. *Int Soc Sci J* (febrero).
- Morissette, R, J Myles, G Picot. 1993. *What Is Happening to Earnings Inequality in Canada?* Ottawa: Business and Labour Market Analysis Group, Analytical Studies Branch, Statistics Canada.
- Myles, J, G Picot, T Wannell. 1988. *Wages and Jobs in the 1980s: Changing Youth Wages and the Declining Middle*. Ottawa: Social and Economic Studies Division, Statistics Canada.
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). 1993. *Women, Work and Health*. París: OCDE.
- . 1994. *Annual Jobs Study*. París: OCDE.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio núm 4 (1919): Trabajo nocturno (mujeres). Ginebra: OIT.
- . 1919b. Recomendación núm. 4 (1919): Saturnismo (mujeres y niños). Ginebra: OIT.
- . 1921. Recomendación núm. 13 (1921): Trabajo nocturno de las mujeres (agricultura). Ginebra (OIT).
- . 1934. Convenio núm. 41 (revisado) (1934): Trabajo nocturno (mujeres). Ginebra: OIT.
- . 1948. Convenio núm. 89 (revisado) (1948): Trabajo nocturno (mujeres). Ginebra: OIT.
- . 1985. Recomendación núm. 171 (1985): Servicios de salud en el trabajo. Ginebra: OIT.
- . 1989a. *International Labour Standards*. Ginebra: OIT.
- . 1989b. *Technical Background Paper, Meeting of Experts on Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment (Geneva, 10-17 October 1989)*. Ginebra: OIT.
- . 1990. *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. Conferencia Internacional del Trabajo, 77ª Sesión, 1990. Informe III (parte 4A). General report and observations concerning particular countries. Ginebra: OIT.
- . 1991. *African employment report, 1990, jobs and skills program for Africa (IASPA)*. Addis Ababa: OIT.
- . 1992. *Eleventh Session of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, Geneva, 27-29 April 1992*. Ginebra: OIT.
- . 1993a. *Workers with family responsibilities*. Conferencia Internacional del Trabajo, 80ª Sesión. Informe III (parte 4B). Ginebra: OIT.
- . 1993b. *1993 World Labour Report*. Ginebra: OIT.
- . 1994. Maternity and work. *Cond Work Dig* 13. Ginebra: OIT.
- . 1995. *Child labour: Report of the Committee on Employment and Social Policy*. GB264 22-10.E95/v.2. Ginebra: OIT.
- . 1996. *Child labour: Targeting the intolerable*. Conferencia Internacional del Trabajo, 86ª Sesión 1998. Informe VI(1). Ginebra: OIT.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). 1994. *Women's Health Towards a Better World*. Informe para la Comisión Mundial de la Salud de la Mujer. Ginebra: OMS.
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). 1993. *Gender, Women, and Health in America*. Scientific Publication, No.541. Washington, DC: OPS.
- Pinney, R. 1993. Slavery. En *The Academic American Encyclopaedia (Electronic Version)*. Danbury, Connecticut: Grolier.
- Sinclair, V, G Trah. 1991. Child labour: National legislation on the minimum age for admission to employment or work. *Cond Work Dig* 10:17-54.
- Taskinen, H. 1993. Policies concerning the reproductive health of workers. En *Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) Panel Group on Women, Work and Health*, dirigido por Kauppinen-Toropainen. Helsinki: Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad.
- Unión Internacional. 1991. UAW v. Johnson Controls, Inc. 1991 499 US 187.
- Vaidya, SA. 1993. *Women and Labour Laws*. Bombay: Maniben Kara Institute.
- Waga, MA. 1992. *Education and Employment Patterns for Women in Kenya: A Review of Trends and Perspectives*. Nairobi: Priv. Print.
- Weisburger, JH, RS Yamamoto, J Korzis. 1966. Liver cancer: Neonatal oestrogen enhances induction by carcinogens. *Science* 154:673-674.

## Otras lecturas recomendadas

- Commonwealth Medical Association. N.d. *Manual in Reproductive Health and Safe Motherhood*. Londres: Commonwealth Medical Association. (Project Services No. 2).
- Derickson, AD. 1992. Making human junk: Child labour as a health issue in the progressive area. *Am J Public Health* 82:1280-1290.
- Drache, D, H Galsbeek. 1992. *The Changing Workplace*. Toronto: James Lorimer and Company.
- Health and Welfare Canada. 1992. Actas de la mesa redonda sobre el género y la salud en el lugar de trabajo. 22-23 de junio de 1992. Ottawa.
- Karasek, R, T Theorell. 1990a. *Healthy Work*. Londres: Basic Works.
- . 1990b. *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Nueva York: Basic Books.
- Leigh-Doyle, S. 1991. *Women in Non-Traditional Fields*. Artículo de Debate No. 63, División de Política de Formación. Ginebra: OIT.
- Marchak, P. 1991. *The Integrated Circus: The New Right and the Restructuring of Global Markets*. Montreal: McGill Queen's Univ. Press.
- Menzies, H. 1996. *Whose Brave New World? The Information Highway and the New Economy*. Toronto: Between the Lines Press.
- National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). 1995. *Preventing Deaths and Injuries of Adolescent Workers*. DHHS Publication No. 95-125. Cincinnati, Ohio: NIOSH.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1979. *Safety and Health of Migrant Workers—International Symposium, Occupational Safety and Health Series*. Ginebra: OIT.
- . 1989. Home work. *Cond Work Dig* 8(2). Ginebra: OIT.
- . 1991. Child labour: Law and practice. *Cond Work Dig* 7 (Núm. 1). Ginebra: OIT.
- . 1993. Child labour: Global offensive. *World Work Mag ILO* Num. 4:4-13.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 1993. *Human Development 1993*. Nueva York: Naciones Unidas.
- Schneider de Villegas, G. 1990. Home work: A case for social protection. *Int Labour Rev* 129:423-429.
- Schor, J. 1992. *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*. Nueva York: Basic Books.