

ESTUDIOS

El trabajo en el ámbito real camerunés

Bernard Fouda Etoundi¹

Resumen: El objetivo de este artículo es mostrar las dos caras de la noción del trabajo como siendo sea multidimensional en la realidad y en Camerún en particular. Este país de África Central. Así, con una población de casi 30 millones de habitantes, Camerún es considerado como África en miniatura debido a su situación geográfica, su relieve, gracia a su clima y, sobre todo, su mosaico étnico, está desigualmente repartida por todo el territorio nacional. Tras la independencia en 1960 volviendo una República con los elementos que lo manifiestan tal que la Constitución y las estructuras del Estado garantizaron que la política gubernamental se aplicara a sectores claramente identificados, como el trabajo, lo que llevó a la división del país en zonas: la rural y la urbana. Hablar del trabajo en el ámbito camerunés es en realidad preguntarse si es una fuente de desarrollo o de esclavización de la población trabajadora o si realmente promueve el bienestar humano. Lo que se desprende es que los cameruneses ven en el trabajo algo más que un medio para ganar dinero también es un factor de socialización. A partir de ahí, el trabajo se convierte en trabajo con los demás y atención a ellos.

Palabras clave: Trabajo, dignidad, sociedad rural, sociedad urbana, empresa familiar.

Fecha de recepción: 3 de junio de 2024.

Fecha de admisión definitiva: 24 de abril de 2026.

Work in the Cameroonian real world

Abstract: The aim of this article is to highlight the two sides of the concept of work, which is multidimensional in reality and in Cameroon

Le travail dans le contexte camerounais

Résumé : L'objectif de cet article est de montrer les deux facettes de la notion de travail multidimensionnel au Cameroun en particulier.

¹ bfouda@alumni.unav.es

in particular. This Central African country, with a population of almost 30 million, is often described as 'Africa in miniature' due to its geographical location, its terrain, its climate and, above all, its ethnic mosaic, which is unevenly distributed across the national territory. Following independence in 1960, the country became a republic with constitutional and state structures designed to ensure that government policy was applied to clearly identified sectors, such as labour, which led to the division of the country into rural and urban zones. To speak of work in the Cameroonian context is, in reality, to ask whether it is a source of development or of enslavement for the working population, or whether it truly promotes human well-being. What emerges is that Cameroonians see work as more than just a means of earning money; it is also a factor in socialisation. From there, work becomes working with others and caring for them.

Keywords: *Work, dignity, rural society, urban society, family business.*

Ce pays d'Afrique centrale. Ainsi, avec une population de près de 30 millions d'habitants, le Cameroun est considéré comme l'Afrique en miniature de par sa situation géographique, son relief, son climat et surtout sa mosaïque ethnique inégalement répartie sur le territoire national. Après l'indépendance en 1960, il est devenu une République avec les éléments qui la caractérisent tels que la Constitution et les structures de l'Etat veillent à ce que la politique gouvernementale soit appliquée à des secteurs clairement identifiés, tels que le travail, ce qui a conduit à la division du pays en zones rurales et urbaines. Parler du travail dans le contexte camerounais, c'est en fait se demander s'il est source de développement ou d'asservissement de la population active ou s'il favorise réellement le bien-être humain. Ce qui ressort, c'est que les Camerounais considèrent le travail comme plus qu'un moyen de gagner de l'argent, c'est aussi un facteur de socialisation. De là, le travail devient un travail avec les autres et une attention aux autres.

Mots clés : *Travail, dignité, société rurale, société urbaine et « entreprise famille ».*

I. Introducción

El ser humano está llamado a transformar su entorno vital en función de sus necesidades y expectativas a través del trabajo. La cuestión del trabajo en la vida del ser humano siempre ha sido objeto de varias investigaciones tanto en la sociedad tradicional como en la moderna. A diferencia de la sociedad moderna o urbana, consideramos que "la sociedad tradicional o rural se caracteriza por su espíritu colectivista en detrimento del individualismo experimentado y practicado en la sociedad moderna" (Jean Marc ELLA, *Travail et entreprises en Afrique, fondements sociaux de la réussite économique*, Khartala, p. 12). Dicho de otra manera, la sociedad tradicional pone un punto particular sobre la comunidad, el clan, el grupo étnico o la familia en el centro de cualquier organización o actividad del ser humano.

Cuando los navegantes Fernando Po y sus compañeros entraron en el estuario del río Wouri, la historia nos cuenta que fueron complacidos y sorprendidos por la abundancia de gambas en el río, "lo bautizaron inmediatamente como *Rio dos Camaroes*, el río de gambas" (Elvis KEZETA, *Le Cameroun de 1400 à nos jours*, París, Panthéon 2019, p. 35). Este extraordinario fenómeno experimentado por los marineros portugueses sigue produciéndose cada cuatro años.

Nuestra investigación se basa sobre el ámbito socioeconómico, partimos del método deductivo, es decir, viendo la situación de los trabajadores en su conjunto o a escala global. Pues el problema de la organización del trabajo es global, aunque cada localidad tenga sus especificidades. Este aspecto específico o particular de los trabajadores según su entorno vital es la razón por la que iremos del método deductivo al inductivo, de ahí nuestra especificación del caso del trabajo en el entorno sociocultural camerunés. ¿Qué es el sentido del trabajo en contexto camerunés?

Así, nuestra investigación nos lleva a responder a la problemática sobre el trabajo en el entorno sociocultural de Camerún. En la sociedad camerunesa, ¿cómo se vive el trabajo?, es decir, ¿cuál es la aportación del trabajo en la vida cotidiana camerunesa? o ¿el trabajo es una fuente de desarrollo o de esclavitud del ser humano? Para aclarar esta problemática, vamos a comenzar en esta primera parte con una clarificación de la aportación sobre el sentido del trabajo y su práctica en las zonas urbanas. Así, haremos especial hincapié en el trabajo tal y como lo viven actualmente los cameruneses, tanto el trabajo remunerado como el trabajo en el entorno familiar. Como todos los seres humanos, los cameruneses no sólo deben transformar la naturaleza y su entorno con su trabajo, sino también transformarse a sí mismos. Esta investigación implicará un análisis de documentos reales y de la vida cotidiana de los trabajadores cameruneses. Por eso, la conclusión no solo será el resume del trabajo sino también una ocasión de apertura de esta problemática.

2. Visión general del trabajo y realidades camerunesas

Hablando del trabajo, el filósofo alemán Hegel afirma: «El trabajo no es un instinto, sino una racionalidad que, en el pueblo, se transforma en algo universal, y que por ello se opone a la singularidad de la individualidad» (Hegel, *Fenomenología del Espíritu*, vol. I, París, Puf, 1969, p. 101). Según Hegel, el trabajo no es sólo un medio por el que los seres humanos sino una fuente de relaciones. La llegada de la civilización que llamamos ahora occidental en esta parte del mundo que es África, ha traído consigo un nuevo modo de vida que parece ir en contra de la que los africanos solían vivir. En

términos sociológicos, el concepto de sociedad tradicional se opone al de sociedad moderna. Así, la sociedad tradicional tiene sus raíces y su identidad en la conservación de la riqueza cultural recibida de los mayores. Esta riqueza no sólo debe utilizarse, sino también transmitirse de generación en generación tal cual.

La sociedad tradicional está:

Basada en un espíritu comunitario; predominio de lo sagrado y las emociones; marcada por la irracionalidad y el empirismo; funciones difusas de los miembros y las instituciones; coherente, homogénea, estable; poca diferenciación social; tecnología poco desarrollada; relaciones de solidaridad grupal; poca competencia; estatus difuso del individuo y una economía autosuficiente (F. TÖNNIES, Communauté et société, Paris, PUF 1946, p. 14).

De lo anterior se desprende que la vida en el medio rural sigue siendo tradicional, está orientada hacia el interés colectivo, unido a la conservación de prácticas ancestrales, con la agricultura como una de las actividades principales. Así, el trabajo en el medio rural nos lleva a examinar sus atributos y su organización para determinar su impacto en la vida rural cotidiana de los cameruneses.

Durante mucho tiempo, la comunidad rural en África en general, y en Camerún en particular, fue percibida como una comunidad que vivía esencialmente de los productos que la madre naturaleza le proporcionaba gratuitamente. Es decir que la gente vive de la caza y de la cosecha. Esta concepción de la vida en el medio rural nos aleja de la realidad, y puede justificarse alegando que existe una verdadera brecha entre la concepción occidental del trabajo y la concepción africana. La naturaleza no es sólo el espacio vital del africano, sino también su fuente de supervivencia. A través de su trabajo, el camerunés establece un sistema de relaciones con la naturaleza, de modo que no sólo consigue mantenerla, sino que ésta, a su vez, le proporciona lo necesario para sobrevivir. A partir de ahí, el trabajo adquiere el aspecto de un medio de subsistencia, toda la producción del trabajador sirve para satisfacer las necesidades de su comunidad, su clan o su familia. En el Camerún rural, el objetivo principal de la producción del trabajo no es la comercialización, sino garantizar la subsistencia de la familia. Sin embargo, es evidente que la sociedad tradicional africana concede una gran importancia a la naturaleza, de la que debe obtener su subsistencia. Esta lucha se hace aún más ardua por el hecho de que el hombre negro africano tradicional sabe muy poco de tecnología.

La organización del trabajo depende de la estructura de la familia o del clan. Subrayamos que el objetivo no es ganar dinero, el trabajo en las sociedades tradicionales permite abrirse a otras comunidades, bajo la forma de ayuda mutua o trueque. Los africanos tradicionales en general, y los cameruneses en particular,

se mueven por un espíritu de solidaridad y utilizan los frutos de su trabajo para ayudar a los necesitados. Por consiguiente, el trabajo en el ámbito rural es un medio de asegurar la subsistencia, no sólo de la comunidad, del clan y de la familia, sino también del propio trabajador. El fin primordial del trabajo dista mucho de ser la fructificación del capital como en las sociedades capitalistas, es un medio de preservar las especies, costumbres y culturas, por lo que no sólo son los métodos sino también la calidad conservar un aspecto ancestral. Contrariamente a la creencia popular, los africanos tradicionales siempre han trabajado por la estabilidad, la solidaridad y la preservación de la especie humana, en este sentido, el trabajo es un verdadero vínculo entre los miembros familiares.

Gabriel Gosselin tiene razón de escribir en este sentido,

Como principio de organización, el parentesco es el vínculo y la justificación entre los trabajadores en un gran número de sociedades tradicionales africanas, incluso cuando el trabajo tiende a organizarse al margen de los vínculos de parentesco. Sobre otras bases, a mayor escala, éstas, más o menos conscientemente reinterpretadas, siguen cumpliendo la importante función de un lenguaje social (Gabriel GOSSELIN, «Contribution à une anthropologie du travail», Cahiers internationaux de sociologie (1966), Presses Universitaires de France, Paris, 521).

Para comprender mejor la organización del trabajo a nivel parental, debemos ir más allá de la familia, basándonos únicamente en el aspecto del linaje, porque sigue siendo en el seno de la familia donde, en las sociedades no segmentadas, la división del trabajo tiende a controlarse y requiere interpretación. Su otra visión, el principio de la poligamia se justifica aquí por el hecho de que las mujeres y los niños nacidos de esta unión trabajan en beneficio de su marido y de su padre. En este sentido, la poligamia se considera una fuente de ingresos económicamente rentable. Cuanto más numerosa es la familia, más fácilmente puede organizarse el trabajo y más rápidamente puede realizarse.

Esta organización del trabajo basada en los padres también tiene en cuenta no sólo el género, sino también las capacidades físicas de cada individuo. En la sociedad tradicional, el trabajo es una fuente de enriquecimiento, mejor dicho, una fuente de socialización y es más un factor de integración comunitaria, donde lo colectivo prima sobre lo particular y lo individual. Aquí, aparecen dos ramos: el trabajo cooperativo simple y el trabajo cooperativo recíproco.

El trabajo cooperativo simple es una organización tradicional del trabajo basada en la edad o los intereses. Ya hemos señalado el papel y la importancia de la edad en la organización del trabajo en una comunidad o linaje tradicional... los grupos de edad se organizan en empresas de trabajo a petición del jefe del pueblo, el anciano de

un linaje o de una comunidad. Esta forma de agrupación es importante para llevar a cabo proyectos colosales o que requieran una mano de obra numerosa. Cabe señalar que es un factor no sólo de agrupación, sino también de creación de una cadena de apoyo mutuo entre los miembros del grupo y del respeto mutuo.

Mientras que la cooperación recíproca es una forma de organización del trabajo como la cooperación de proveedores, pero con la particularidad de que “los miembros del grupo se organizan para realizar el trabajo entre ellos de forma rotativa” (GOSSELIN, «*Pour une anthropologie du travail rural en Afrique noire*», 524). Aunque la cooperación recíproca a veces está dirigida por un líder, esta persona es automáticamente miembro del grupo y suele ser el miembro de más edad. Esta forma de organización del trabajo no tiene nada que ver con el género y menos aún con la edad, es decir, hay cooperativas recíprocas formadas por hombres, mujeres, jóvenes y, ocasionalmente, grupos mixtos. El trabajo no termina necesariamente con la comida, como en el caso del trabajo cooperativo. Esta forma de organización del trabajo refuerza los lazos sociales entre los miembros del grupo, que pueden incluso extenderse a toda la familia, porque el grupo funciona más como una familia, hasta el punto de que las relaciones a veces van más allá del marco del trabajo. La particularidad de la organización del trabajo en este grupo se basa en el sistema de rotación, que puede ser flexible o estricto entre sus miembros.

Así consideramos el medio rural como el lugar en el que viven seres humanos, con una determinada organización y que están llamados a trabajar para garantizar su existencia. Esta investigación nos ha permitido poner de relieve varias formas de organización del trabajo, en función de las tareas. Parece que el trabajo puede organizarse en función de las necesidades del pueblo en su conjunto, en cuyo caso hablamos de trabajo para el bien común. También puede organizarse en función de la edad y el sexo. En cuanto al género, algunos trabajos están reservados a los hombres, como la construcción de cabañas, mientras que el trabajo doméstico lo realizan las mujeres y los niños pequeños. Hay que mencionar la influencia de la religión en el plano laboral.

Existe una estrecha relación entre rito o religión y trabajo. Este último encuentra su verdadero sentido en la sociedad tradicional a través de la observancia y aplicación de los ritos recibidos de los ancianos. Aunque ha sido combatida, la religión tradicional sigue influyendo en la vida no sólo del trabajador, sino de todo africano hasta ahora.

La estrecha relación entre el ritual y la visión tradicional del trabajo es tan perceptible que el calendario agrícola y el calendario religioso están unidos. El sacerdote de la tierra abre a veces la temporada para trabajar la tierra, y la cosecha da lugar

a sacrificios en forma de ofrendas. Esta práctica puede observarse no sólo en la agricultura, sino en todas las actividades del hombre tradicional. Porque los africanos viven divididos entre la fidelidad a su fe en Jesucristo y la fidelidad a las tradiciones transmitidas por sus antepasados. La fe del africano de hoy está atrapada entre dos tradiciones y dos culturas, en busca de una identidad. Los cameruneses siguen siendo esclavos de su cultura ancestral, lo que les lleva a ver su trabajo más como un acto colectivo o comunitario.

El tiempo, en realidad, tal como lo perciben los africanos tradicionales en general y los cameruneses en particular, no es más que una sucesión de estaciones que obedecen a la rotación lunar. Es la base de la vida en la sociedad tradicional africana. En el sentido de que constituye la base organizativa de las actividades vinculadas a la vida tanto individual como colectiva en las zonas rurales, y a veces en general. Todas las actividades de esta sociedad se basan en las variaciones estacionales. La agricultura, la ganadería, la pesca e incluso la artesanía tienen en cuenta el patrón climático que se extiende a lo largo de todo el año lunar. Esta influencia no se limita al periodo, sino que afecta también al tipo y al modo de las actividades a realizar.

2. Ámbito urbano: Trabajo remunerado

Partiremos del trabajo remunerado en referencia a la concepción de Karl Marx según su mirada el trabajo remunerado es un comercio donde el trabajador vende su fuerza o su experiencia para recibir una compensación que puede ser el dinero o un bien material. Para hablar del trabajo moderno en un país como Camerún, parece bastante necesario presentar en primer lugar la legislación de referencia o rectora en este sector, es decir, el código laboral o la legislación vigente. Nuestro objetivo es presentar algunos aspectos del código laboral y de las estructuras creadas por el gobierno para garantizar la correcta aplicación de su política laboral, con el fin de sacar a su población del desempleo y la pobreza en que se encuentra, y también para ofrecer a los trabajadores unas condiciones de trabajo y de vida viable y digna.

Camerún, tras su independencia como todos los países africanos, quiso desligarse del poder colonial dotándose no sólo de una legislación sino también de instituciones capaces de regular la vida de sus ciudadanos. Nos centraremos en las que están estrechamente relacionadas con la organización del mercado laboral.

Para hablar de los textos que rigen el mundo laboral en Camerún, sería mejor mencionar algunos de los principales, como: la Constitución de 2 de junio de 1972 revisada por

la ley de 18 de enero de 1996. Y la Ley n° 92/07 de 14 de agosto de 1992 sobre el Código Laboral, que sigue vigente, aunque ha sido ajustada, completada y adaptada a las realidades actuales por una serie de leyes, decretos y órdenes. Se esfuerza acertadamente por recoger las grandes ideas de la evolución del derecho del trabajo en el mundo, e incluso por dar sentido a través de la aplicabilidad de todos los convenios de la OIT ratificados por Camerún, que ya son 49 (Cf BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Profil national du travail décent-Cameroun*, Génève, Prodoc BIT 2012, p. 11). Sería ilusorio pensar que se trata de un código completo, por lo que sigue apoyándose y adaptándose mediante decretos y leyes nacionales e internacionales.

Así, el Camerún, como casi todos los países del mundo, ha creado una serie de ministerios no solo para garantizar la correcta aplicación de la política de empleo del Gobierno, sino también para ayudar a la población activa a salir del desempleo. El Ministerio de Juventud y Educación Cívica (MINJEC) se creó en virtud del Decreto n.º 2012/565, de 28 de noviembre de 2012, para organizar el Ministerio de Juventud y Educación Cívica. Sirve de estructura de apoyo a los jóvenes de las zonas urbanas y rurales, ayudándoles a liberarse de la organización tradicional del trabajo, el desempleo y el ingenio en la que languidecen, convirtiéndose en autosuficientes.

La seguridad social está bajo la gestión de la CNPS. Nació en 1937, mucho antes de la independencia del país. No fue hasta 1974 cuando la CNPS tomó la forma que hoy conocemos. Además de las competencias antes mencionadas, la CNPS también determina los importes asignados no sólo a los asalariados sino también a los empleadores en concepto de seguro, abarcando una serie de ámbitos. Su ministerio de tutela es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En los países en desarrollo, la gran crisis económica de los años 80 y 90 sacudió gravemente e incluso minó el poder adquisitivo como consecuencia de las privatizaciones generalizadas y los despidos. Todo ello fue acompañado de una reducción de la capacidad de inversión de los poderes públicos en los sectores económico y social y, sobre todo, de una congelación del mercado laboral. Esta crisis también ha puesto de manifiesto que las instituciones estatales por sí solas ya no pueden garantizar el bienestar económico de las poblaciones sin empleo. En consecuencia, la incapacidad de las autoridades estatales para satisfacer las necesidades de los pobres y vulnerables ha provocado un auge de las actividades de las organizaciones de voluntarios, que han pasado a denominarse Organizaciones No Gubernamentales (ONG).

En realidad, las ONG se dedican a orientar y formar a los jóvenes en sectores susceptibles de crear empleo y, sobre todo, a sensibilizarlos sobre el hecho de que la promoción y la creación de pequeños oficios o microempresas es actualmente una

de las principales vías de lucha contra el desempleo. Ante el aumento de la pobreza y la falta de empleos para los jóvenes, Camerún cuenta con el apoyo de ONG que contribuyen a sacar a los jóvenes de esta lacra inculcándoles un espíritu de creatividad y de autoempleo.

3. Salud y seguridad en el trabajo

En Camerún, en virtud de su código (Art: 95-103 del Código del Trabajo) apoyado por el Decreto: n° 78-480 del 8 de noviembre de 1978, que fija las modalidades y el procedimiento de examen médico y de peritaje médico y la Orden n° 039 /MTPS /IMT del 26 de noviembre de 1984 que fija las medidas generales de higiene y de seguridad en los lugares de trabajo, se esfuerza por garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, factores importantes de su rendimiento.

3.1. La seguridad o inseguridad

El código de seguridad establece: “Las condiciones de higiene y seguridad en el lugar de trabajo se definen por orden del Ministerio de Trabajo, dictada previa consulta a la Comisión Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo” (Código De trabajo de Camerún, Ley, N° 92-007, Art.95). Dicho de este modo, el Código pretende garantizar a los trabajadores unas condiciones de salud y seguridad acorde con las normas establecidas por las organizaciones internacionales, es decir, las que defiende la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Antes hay que hablar de la inseguridad en la que se encuentran los trabajadores cameruneses tanto del sector formal como del informal. Esta inseguridad es claramente consecuencia del actual clima de inseguridad en Camerún, con los atentados de los terroristas de Boko-Harram en el Norte y las tensiones secesionistas en el Noroeste y el Suroeste. Que sean los trabajadores o las poblaciones de aquellas zonas, trabajo conlleva un riesgo extremadamente peligro. Pues los trabajadores viven con miedo de ser secuestrados, a que les corten los brazos o simplemente a que les disparen. No aparece solo la inseguridad como consecuencias de algunos grupos, sino que hay también la que viene de las empresas.

Refiriéndonos a un caso concreto, la denuncia que se hizo ante la fiscalía francesa contra el Grupo Bolloré, alegando condiciones deshumanizadoras para los trabajadores de Socapalm. Denuncian “el impacto devastador de la explotación del aceite de palma

en la salud, la contaminación, la deforestación, la falta de equipos adecuados, el alojamiento en forma de campamentos y la falta de atención en caso de accidente laboral" (Cf BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Profil national du travail décent-Cameroun*, Génève , Prodoc BIT 2012, p. 11). El problema de la inseguridad de los trabajadores del sector formal es aún más grave en el sector informal, conocido como sector sin legislación.

Esta fotografía nos da una idea de los alojamientos de las familias. En este caso se alojan tres familias.

IMAGEN I



Fuente: OHANDJA JEAN, «les conditions de vie des ouvriers d'Hévécam», n. 137, p. 9.

Estas cabañas pueden incendiarse en cualquier momento, y ya lo han hecho en varias ocasiones. No hay extintores listos para ser utilizados en caso de necesidad. En consecuencia, la inseguridad en la que se encuentran los trabajadores cameruneses

es una realidad y un problema que interpela no sólo a las autoridades como garantes de la ley, sino también a los empleadores, para que el empleado sea tratado como un ser humano y no sólo como un medio para un fin.

Todas las empresas, ya sean del sector formal o informal, del ejército, del sector religioso, de las profesiones independientes e incluso las empresas dirigidas por asociaciones o sindicatos, no sólo deben organizar, sino también proporcionar un servicio médico y sanitario en beneficio de sus empleados. Además,

Es fácil darse cuenta de que no hay aseos para los trabajadores, que deben hacer sus necesidades al aire libre. Si por casualidad existen, están en un estado lamentable, como se puede ver en los aseos de los trabajadores de Hévécám en la fotografía de abajo.

IMAGEN 2



Fuente: OHANDJA JEAN, «Les conditions de vie des ouvriers d'Hévécám», n. 137, p. 11

3.2. *La realidad laboral en Camerún*

Hemos evocado muchas veces la realidad laboral en el diario de los trabajadores cameruneses. Lo que nos interesara es hacer no solo algunas de ellas sino proponer soluciones. Las condiciones de trabajo reales en Camerún están marcadas por los abusos, las deficiencias y las violaciones de las leyes destinadas a armonizar, no sólo el entorno de trabajo, sino también el desarrollo del propio trabajador, lejos de creer que no hay trabajadores especializado en este país.

El mundo del trabajo en Camerún está plagado de una serie de violaciones de las condiciones laborales establecidas por la ley. A pesar de la existencia de la legislación vigente, hay que decir que el Código Laboral camerunés de 1992 no incluye disposiciones específicas sobre determinados sectores laborales, como el trabajo doméstico, los mototaxis o el trabajo no remunerado; en este sentido, sólo los empleados de la función pública tienen derecho a beneficiarse de la seguridad social. En consecuencia, los asalariados son objeto de múltiples abusos en materia de derechos laborales y sociales.

Aunque la legislación vigente exige que se redacte previamente un contrato de trabajo entre el empresario y el trabajador para que las cláusulas que les vinculan estén claramente definidas, en Camerún, sobre todo en el sector informal, este acuerdo tácito es a veces oral. El hecho de que este contrato sea oral y no esté por escrito ni legalizado por la autoridad competente ofrece más flexibilidad a las dos partes contratantes, es decir, cada una tiene más posibilidades de maniobrar a la otra en su beneficio.

A falta de contrato, el trabajo se convierte como siendo un fenómeno lleno de la precariedad, eso por ejemplo se ve tanto en lo que se refiere a las condiciones laborales como a las restricciones de los derechos de los trabajadores. En consecuencia, los trabajadores son objeto de múltiples atentados contra su integridad y su dignidad. La familia, sector muy activo en Camerún, carece de protección. Su ausencia perjudica tanto al empresario como al trabajador. En resumen, el contrato de trabajo es inexistente a nivel familiar, a pesar de que este ámbito es muy activo en Camerún.

Entre las numerosas violaciones del Código camerunés, es muy raro que se respete la duración de la jornada laboral. En realidad, la duración de la jornada laboral en Camerún es "elástica" e inexistente en el sector de los autónomos, también llamado familiar, hasta el punto de que en algunas estructuras los trabajadores trabajan incluso los domingos. Es más, el trabajador sabe a qué hora debe empezar a trabajar, pero la hora a la que termina la jornada depende del humor de su jefe. Esta práctica es

habitual en las empresas y compañías agrícolas. Es el caso de Hévécám y Socapalm, sin olvidar el sector informal.

Una preocupación es la de la duración de la jornada laboral en Camerún no se limita al trabajo remunerado. Es necesario reorganizarlo para que pueda resolverse de forma que se realce la dignidad de los trabajadores. La cacofonía de la jornada laboral va acompañada de otras violaciones más graves de los derechos de los trabajadores.

En este caso, los trabajadores de ciertas empresas son objeto de tópicos sociales en África en general y en Camerún en particular. Esta categoría de trabajadores constituye una gran parte de la población activa joven, que no ha recibido una buena educación y se considera que ha “fracasado en la vida”. A menudo son objeto de violencia física y moral, y a veces de despidos improcedentes. Sus jefes les desprecian. Todo hace que “ocupen el último lugar en el ámbito socioprofesional”. Sin embargo, son los que hacen funcionar el negocio o la empresa, como ocurre en Hévécám.

Del mismo modo, la actividad doméstica se lleva a cabo en el interior de las casas o en recintos alejados del público, lo que abre la puerta a todo tipo de abusos por parte de los empleadores hacia sus empleadas. En efecto,

Empleadas inicialmente para realizar las tareas domésticas y luego para cuidar a los niños cuando vuelven del colegio mientras esperan a que sus padres lleguen a casa, o para realizar las tareas domésticas y cocinar para el otro, ambas se encuentran, en contra de su voluntad, realizando una multitud de tareas que incluyen cocinar, lavar, fregar, cuidar niños, limpiar, hacer de canguro, jardinería y muchas otras (VALENTIN NGOUYAMSA – RÉSOR FOBASSO GUEDJO, «Emploi domestique en Afrique subsaharienne : entre vulnérabilité et stratégies de subsistance d’une catégorie professionnelle en pleine expansion», Observatoire de la Francophonie Economique II (marzo 2020), p. 20).

A pesar de que la descripción del sector de los trabajadores domésticos, no deja de ser la verdadera cara de los abusos que sufren a diario los trabajadores cameruneses, sobre todo los del sector informal. Esto se debe no sólo a la dificultad de encontrar un empleo, sino sobre todo al bajo nivel intelectual, que abre la puerta a todo tipo de abusos y chantajes por parte de los empleadores hacia sus empleados.

4. Trabajo infantil y informal

El trabajo infantil en Camerún está prohibido por la legislación vigente, especialmente en el sector minero. Una visita a la Región Este o al Departamento de Sanaga y Marítimo (Edéa) revela rápidamente lo contrario sobre el terreno. El 75° informe de

UNICEF sobre el trabajo infantil en Camerún afirma: En las aguas fangosas de la mina Kambele o Nkolomine, en el Este de Camerún, los niños caminan descalzos, con un tamiz en la mano. Sus edades oscilan entre los dos y los catorce años. Algunos están allí para cuidar de sus cadetes aún más jóvenes, y otros buscan, desde la mañana hasta la noche, los montones de tierra con la esperanza de encontrar algunas pepitas de oro. Son huérfanos o no, pero obligados por el padre, la madre, el tío o la tía a incorporarse a la mina, a trabajar para contribuir económicamente a los gastos de la familia (Cf. BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Guide du travailleur au Cameroun*, Yaoundé 2017, p. 17).

A partir de ese momento, lo que realmente está en juego es el futuro escolar de estos niños. Porque, ante la pobreza en la que está inmersa la familia, cada uno de sus miembros está llamado a contribuir para garantizar su supervivencia, como muestra la fotografía de abajo.

IMAGEN 3



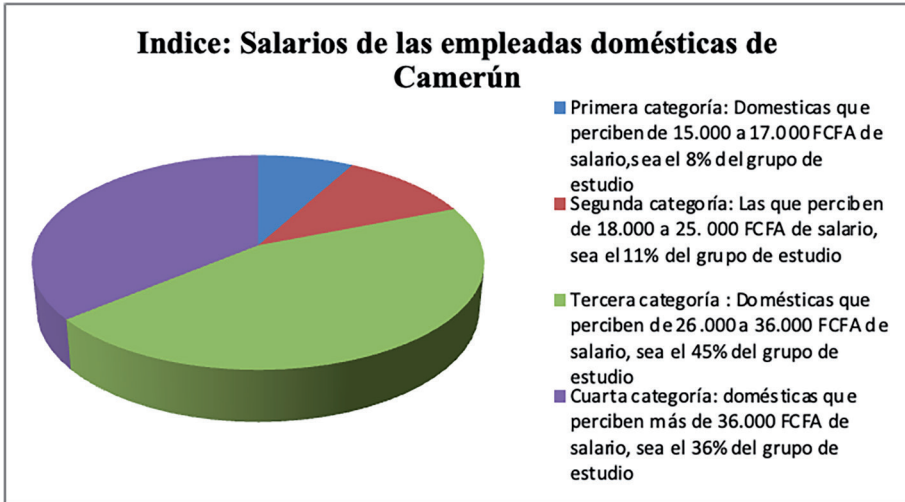
Fuente: INS. Lutte contre le travail minier des enfants (Nkolmine-Est Cameroun).

Aunque la Constitución camerunesa prohíbe todo trabajo a los menores de 14 años, dada la juventud de la población y la pobreza reinante, los niños, sobre todo en las zonas rurales, se convierten muy pronto en agentes económicos con vistas a sostener o contribuir a la familia.

Casi todos los niños de entre 5 y 17 años que tienen que realizar un trabajo y que debe suprimirse trabajan dentro, del círculo familiar (91,6%). Casi el 79% de ellos no son remunerados y lo hacen para apoyar económicamente a la familia. Esta tendencia es la misma, independientemente de la zona rural o urbana, de la residencia y del sexo. El número de niños cuyo trabajo debe suprimirse entre los niños económicamente activos es prácticamente equivalente en las zonas urbanas y rurales, aunque no es el caso de las actividades económicas peligrosas, más desarrolladas en las zonas urbanas. Sin embargo, la participación de los niños en trabajos peligrosos aumenta con la edad, mientras que su participación en trabajos que deben suprimirse disminuye con la edad. La mayoría de los niños que participan en actividades que deben suprimirse pertenecen al sector de la agricultura, la pesca, la silvicultura y la caza (83,3%) (Cf INSTITUT NATIONALE DE STATISTIQUES, *Répertoire et démographie des entreprises modernes en 2018*, Yaoundé, 6e édition 2018, p. 9). Esto significa que una gran proporción de niños realizan trabajos no remunerados como trabajadores familiares.

Mediante el Decreto n° 2014/ 2217/ PM, de 24 de julio de 2014, relativo a la revalorización del salario mínimo interprofesional y revisado el 1 de enero de 2023, el Primer Ministro fijó el salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) en 41.850 francos CFA (63 euros), no es imposible encontrarse con trabajadores de grandes empresas, especialmente del sector informal, que cobran menos que el SMIG. Los salarios en Camerún son un laberinto. Por encima de todo, los trabajadores cameruneses están muy mal pagados, como ilustra el caso de los empleados domésticos siguientes.

FIGURA I. Índice: Salarios de las empleadas domésticas de Camerún



Fuente: Institut Nationale des Statiques.

Según fuentes del Institut Nationale des Statiques publicadas de 2018, basado en la cuestión de la remuneración en el sector doméstico, el 8% percibe un salario de entre 15.000 y 17.000 francos CFA (22,90 euros), casi la mitad del salario mínimo. No les va a la zaga el segundo grupo, formado por el 11%, que gana entre 17.000 francos CFA (25,95 euros) y 25.000 francos. En cuanto al tercer grupo, que engloba a casi el 45% de los trabajadores domésticos, que perciben un salario de entre 25.000 y 36.000 francos (de 38,17 a 55 euros), en realidad este grupo representa la remuneración percibida por la gran masa de trabajadores cameruneses. Es decir, la gran mayoría de los trabajadores del sector informal e incluso de algunas empresas, sobre todo del sector agrícola. El último grupo lo constituyen los trabajadores domésticos, que perciben un salario mensual de más de 36.000 francos CFA. Hablando de salarios bajos, los trabajadores cameruneses, especialmente los del sector informal, también tienen que enfrentarse a la inexistencia de nóminas. En resumen, el trabajador camerunés es utilizado más como un medio para un fin y no como el fin en si mismo.

El ingreso en la función pública del Camerún se hace más por recomendación o por influencia, cuando se supone que se debe basar en habilidades y méritos. El diploma

o certificado de finalización de la formación, y mucho menos el saber hacer, ya no garantiza el acceso a la función pública o simplemente al sector formal. Semejante cacofonía abre enormemente las puertas del mundo informal a la población activa sin empleo y bajo la influencia de la pobreza.

5. El contexto socioeconómico del trabajador camerunés

Lejos de la ilusión de poner sobre la mesa todos los aspectos de la situación social de los trabajadores cameruneses, hemos optado por confiar en su riqueza cultural (alrededor de 253 etnias), una empresa "familiar", la solidaridad camerunesa y su práctica religiosa.

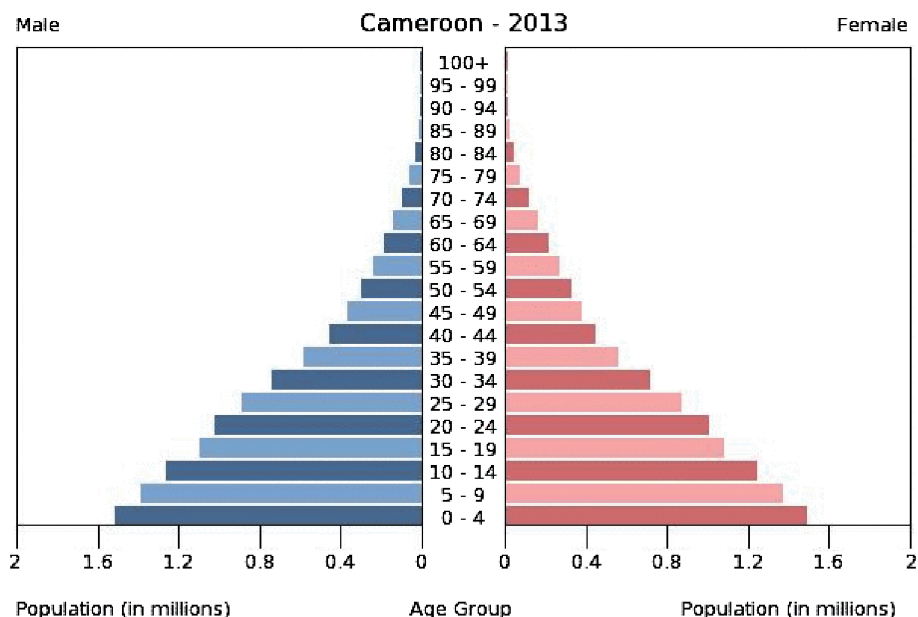
Sumido en una crisis interminable desde hace más de tres décadas, Camerún tiene dificultades para levantar la cabeza y poder salir finalmente de la pobreza en la que se encuentra su población. Hablar de la situación económica del trabajador camerunés nos lleva a ver la influencia del crecimiento demográfico, el impacto del emprendimiento, las implicaciones de los ingresos en la vida del trabajador camerunés y el desempleo.

Hablar de trabajo o de las condiciones de vida de los trabajadores a nivel económico en un país como Camerún implica multitud de factores entre ellos el impacto del factor demográfico. Está claro que:

Entre los factores frecuentemente mencionados o estudiados para hablar de la situación socioeconómica de los trabajadores encontramos elementos vinculados a la evolución demográfica del país. La población camerunesa se estima en unos 29.220.000 millones de habitantes en 2020 y está compuesta por un 49% de hombres (es decir, 14.317.800) y un 51% de mujeres (es decir, 14.902.200). La pirámide de edad muestra que se trata de una población predominantemente joven. Los menores de 15 años representan el 44% de la población (es decir 12.856.800) (INSTITUT NATIONALE DE STATISTIQUES, Répertoire et démographie des entreprises modernes en 2018, 15).

Con un crecimiento anual del 2,7%, el aspecto juvenil de la población en busca de empleo no es un hecho específico de Camerún sino más bien un fenómeno específico de toda África (Cf. Institut Nationale de Statistique, Répertoire, 2006).

FIGURA 2. Pirámide de población de Camerún (2013)



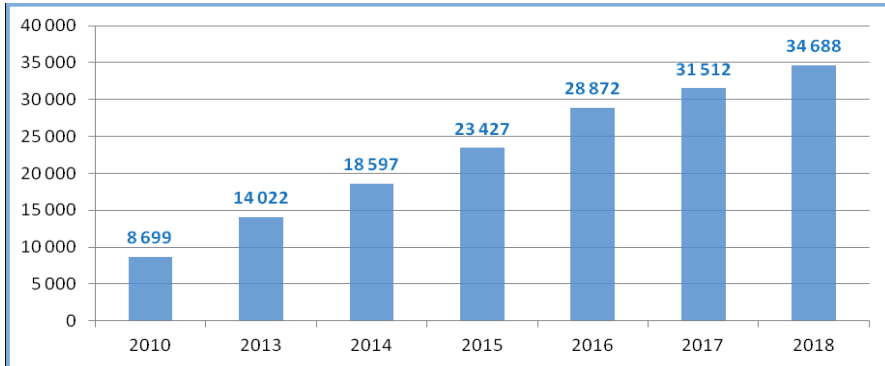
Fuente: Institut Nationale des Statiques.

Basándonos en la pirámide de edad anterior, observamos que la distribución de la población camerunesa según la edad no es la misma para ambos sexos y que más de la población del Camerún es joven lo que tiene como consecuencia una saturación del sector laboral.

5.1. Impacto económico

La economía de Camerún es una de las más diversificadas de África Central y se divide en tres sectores. De estos tres sectores, en 2018 había unas 94.000 empresas, pero hay que tener en cuenta que el registro estadístico de empresas contiene 34.688 empresas legales (cf. GICAM, *Le livre blanc de l'économie camerounaise, l'impératif industriel du Cameroun*, Yaoundé, édition bilingue 2020, p. 11). Es decir, más de la mitad de ellas operan en la clandestinidad sin registro mercantil.

FIGURA 3. Evolución del número de empresas modernas en funcionamiento



Fuente: INS Centrale des Bilans 2018, p. 5.

Según el gráfico anterior, "el número de empresas ha aumentado un 13,5% con respecto a 2017". Lo más importante de este gráfico es que muestra la evolución de las empresas que cumplen las condiciones establecidas por la legislación camerunesa y que están en funcionamiento desde la creación del anuario en 2010.

Es verdad que el gráfico no dice nada sobre la localización, pero todas estas empresas se concentran en la región Litoral (44,0%), y en la región del Centro (37,8%, es decir, alrededor del 80%) (esto significa, 25.209 empresas modernas en 2018), seguidas de lejos por la región Oeste (5,9%, con 2.047 empresas), la región Suroeste (3,2%, con 1.110 empresas) y la región Noroeste (3,3%, con 1.144 empresas). Las otras cinco regiones representan cada una menos del 2%, es decir, menos de 694 empresas. La realidad de esta escasa representación de empresas en las demás regiones se justifica por el hecho de que en ellas predomina el sector primario, totalmente bajo la influencia de actividades familiares poco rentables y no declaradas.

5.2. Desempleo

Para hablar de esta lacra que perjudica a la población camerunesa, nos basaremos en los resultados del Instituto Nacional de Estadística en este ámbito. El desempleo es el resultado de la incapacidad del gobierno para proporcionar empleo a todas las personas que necesitan tenerlo. En Camerún, como en todas partes, no podemos

disociar el desempleo de la pobreza en la que está sumida una gran parte de la población. A pesar de los esfuerzos realizados por el Camerún, observamos que:

Al igual que en otros países africanos, Camerún tiene una población bastante alta, particularmente el segmento joven. Según los resultados del censo general de población de Camerún de 2010, reforzado por las proyecciones realizadas para los años 2015, el segmento de los trabajadores jóvenes debería constituir el 42% de la población total, es decir, cerca de 7,5 millones distribuidos de manera desigual en el territorio, con notables disparidades entre las zonas urbanas y rurales (Cf. NGAHAN T. – MUKANA, *Le Cameroun face au défi de la pauvreté et de l'emploi des jeunes : Analyse critique et propositions*, p. 7).

Considerando el desempleo según la OIT, que dice: “toda persona que no haya ejercido una actividad económica ni siquiera una hora durante las últimas cuatro semanas está desempleada”. Sabemos que el desempleo es una realidad que vive buena parte de la población activa de Camerún, encontrar trabajo es una hazaña. La pobreza es claramente una consecuencia del desempleo. La combinación de estas dos visiones del trabajo ha dado lugar a un sistema muy especial al que nos referiremos aquí como el concepto de empresa “familiar”.

6. Una Empresa “familiar”

En realidad, el trabajo en África en general y en Camerún en particular necesita una investigación particular porque todo se presenta en función de la estructura familiar. Los cameruneses han mezclado dos versiones del trabajo, es decir, la parte occidental y la parte tradicional.

En la empresa en general y en la camerunesa en particular su funcionamiento y su organización del trabajo siguen la imagen de la familia (cf. Jean François NGOK EVINA, *Gestion des ressources humaine dans les entreprises africaines : cas du Cameroun*, p. 27). En este sentido, el trabajador no ve su acto sólo desde el ángulo de la ganancia sino más bien como un factor de socialización. El concepto de “empresa familiar” es consecuencia de la influencia cultural, que lo reúne todo bajo el aspecto familiar o colectivo como se mencionó anteriormente, lo que constituye el punto focal de la comprensión del trabajo en la sociedad moderna.

Según esta visión, “el directivo está cerca de sus compañeros, como si estuviera en compañía de los miembros de su familia. A partir de entonces, la gestión obedece

al principio de proximidad paterna. Según la cultura africana en general y la camerunesa en particular, se puede confundir pertenecer a la misma familia y pertenecer al mismo círculo de amigos o incluso colegas (Ibid., 15)". Porque, para el camerunés, el trabajo, remunerado o no, tiene como objetivo sobre todo consolidar los vínculos familiares o comunitarios y el crecimiento del capital, lo cual tiene un aspecto significativo. El lugar de trabajo y el resto de los empleados se convierten, en cierto modo, en la extensión de la familia natural, haciendo emerger una visión denominada de empresa "familiar". Tal concepción de la empresa pone en el centro a la persona humana y no al lucro, por lo que los empleados de una misma estructura se identifican más como hermanos en detrimento de los compañeros, y están más cerca unos de otros.

Sea lo que aparece la empresa "familiar" es un concepto de trabajo que no solo centra los vínculos entre trabajadores como la familia tradicional africana en general y la familia camerunesa en particular sino, corresponde a los camerunés. De esta manera, se destacan ciertos valores provenientes de la concepción tradicionalista de la sociedad, como la solidaridad y la búsqueda del bien común. Así, en el ámbito del Camerún, el trabajo sigue bajo la influencia del castigo, los trabajadores utilizan la energía humana como principal fuerza. El trabajo no ha llegado a satisfacer los gastos primarios de la vida humana, lo que hace del trabajador un esclavo de sus actividades, es decir, que el trabajo no es realmente una fuente de felicidad sea que los trabajadores se han acostumbrado. El trabajador camerunés necesita desarrollar medios modernos de trabajo para disfrutar aprovechar de su trabajo.

7. Conclusión

Camerún, por su situación geográfica, su relieve, su clima y, sobre todo, su mosaico étnico, se considera como África en miniatura. Tiene una población de más de 30 millones de habitantes, repartidos de forma desigual por todo el país. Desde 1972, este país cuenta con una Constitución y unas estructuras estatales que permiten aplicar la política gubernamental en sectores claramente identificados, con el fin de garantizar el bienestar de todos. La realidad sobre el terreno lleva a dividir el país en dos realidades: la zona rural y la zona urbana, también conocida como sociedad moderna. La Constitución es la base de toda la legislación del país.

Ya sea remunerado o no, el trabajo en Camerún es un factor de socialización y apoyo mutuo. Esta concepción del trabajo se basa en la percepción de la vida social y en la cultura camerunesa, que sitúa en el centro el espíritu comunitario o colectivista y no

el individualismo. No podemos decir perentoriamente que el trabajo sea una fuente de bienestar para los cameruneses, porque los trabajadores viven y trabajan en una precariedad extrema, hasta el punto de que casi toda su producción se destina a su subsistencia. A pesar de esta precariedad, siempre que pueden, los trabajadores no se cansan de rodearse de los miembros de su familia o de su comunidad. Una vez más, los frutos del trabajo sirven para reforzar los vínculos entre los seres vivos. En este sentido, los ancianos son responsabilidad de las nuevas generaciones, y sería inaceptable que se les abandonara por cualquier motivo. Sí, en este sentido, el trabajo es una fuente de realización para el camerunés, sería preferible que el trabajador camerunés pusiera en práctica métodos modernos para perpetuar la felicidad que proviene de su trabajo. El lugar de trabajo camerunés dista mucho de ser una verdadera fuente de bienestar humano; es más bien una fuente de explotación humana por parte de los capitalistas. Así pues, al igual que la reforma industrial transformó el sector laboral en Occidente, el trabajador camerunés debe ser capaz de pasar de un modelo predominantemente agrícola que utiliza la energía humana y las técnicas ancestrales a un modelo industrial, lo que significará pasar del trabajo de subsistencia a la producción industrial. Es la única manera de dar un verdadero paso hacia la industrialización.

8. Referencias

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (2017), *Guide du travailleur au Cameroun*, Yaoundé, BIT.

– (2012), *Profil national du travail décent-Cameroun*, Genève, Prodoc.

CUKIER, A. (2018), «Qu'est-ce que le travail?», en *Chemins philosophiques*, Paris: librairie philosophique J. Vrin.

GUILLON, R. (2009), *Sociologie de la division du travail, de l'emploi en politique*. Paris, Harmattan.

IMBERT, J. (1976), «Le Cameroun», en *Que sais-je?*, Paris: PUF.

INSTITUT NATIONALE DE CARTOGRAPHIE (2019), *les cartes climatiques du Cameroun*, Yaoundé.

– (2018), *Répertoire et démographie des entreprises modernes en 2018*, Yaoundé, 6^e édition.

- KAPTUÉ, L. (1985), *Travail et Main d'œuvre, au Cameroun Sous Régime Français 1916–1952*, Paris, L'Harmattan.
- KENGNE FODOUOP, O. (2010), *Le Cameroun, Autopsie d'une exception plurielle en Afrique*, Paris, L'Harmattan.
- KEZETA, E. (2019), *Le Cameroun de 1400 à nos jours*, Paris, Panthéon.
- MANGA NOAH, L. (2010), *Pratique des relations du travail au Cameroun par l'exemple et les chiffres*, Paris, L'Harmattan.
- MVENG, E. (1963), *Histoire du Cameroun*, Paris, Présence Africaine.
- NGAHAN T., J. y MUKANA, N. (2004), «Le Cameroun face au défi de la pauvreté et de l'emploi des jeunes : Analyse critique et propositions», *Jeunesses horizon III*.
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (2019), *Le travail des enfants au Cameroun*, Yaoundé.
- TSALA TSALA, C. (2014), *L'Afrique dans le monde contemporain. Entre émancipation néocolonialisme et recolonisation*, Paris, L'Harmattan.