



Escuela de Trabajo Social

# Estudio

## “Jóvenes y Trabajo: Juicios y Prejuicios”



Santiago, noviembre de 2009

## **Directora Ejecutiva**

María Eugenia Díaz M.

## **Subdirectora**

Ana María de la Jara G.

## **Responsable de la investigación**

Álvaro García M.

Director de Estudios.

Corporación Genera.

## **Investigadores a cargo de la elaboración del Informe**

Álvaro García M.

Director de Estudios.

Corporación Genera.

Fabiola Serna

Académica adjunta.

Departamento de Trabajo Social.

Universidad Católica Silva Henríquez.



La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de GENERA y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

## Introducción

El estudio “**Jóvenes y Trabajo, Juicios y Prejuicios**” es un esfuerzo por contribuir desde una nueva perspectiva al análisis y comprensión de la situación laboral de los y las jóvenes en Chile.

Buscamos indagar en los aspectos culturales que se esconden tras las dificultades de mujeres y hombres jóvenes para alcanzar un empleo decente. Por lo mismo, se trata de una investigación exploratoria, que busca abrir nuevos cuestionamientos respecto de cómo abordar esta problemática.

El tema de los y las jóvenes y el trabajo viene siendo abordado desde las ciencias sociales hace ya un buen tiempo. La literatura especializada ofrece un buen panorama de la situación, tanto en Chile como en América Latina. Por ello, hemos concentrado nuestros esfuerzos en analizar, resumir y articular la enorme cantidad de información de fuentes secundarias disponible, así como indagar cualitativa y cuantitativamente en aquellos vacíos que en ella hemos detectado.

Esta labor que culmina con este informe, se encuentra sistematizada y disponible en dos informes independientes. El primero de ellos, hace un análisis de la vigencia de los derechos laborales de los y las jóvenes y presenta un panorama de las políticas e instituciones públicas asociadas (Nanjari y Piña, 2009). En el segundo, indagamos en las opiniones, frustraciones y expectativas de los/as propios/as jóvenes respecto del mundo del trabajo (Peña y Gajardo 2009). Sus principales conclusiones, aportes y hallazgos conforman el grueso de lo que en este informe presentamos como contexto del problema que aquí abordamos.

La hipótesis central de esta investigación es que el tema de la vigencia de los derechos laborales no se agota en lo meramente laboral, es decir, para entender el desempleo, los abusos y las discriminaciones que sufren los y las jóvenes en Chile, es necesario trascender la relación entre empleador y empleado, para buscar aquellas condicionantes culturales que están influyendo en que ello ocurra. Como veremos, la mayor parte de los abordajes culturales de esta temática, se han centrado en las condicionantes sociales de la empleabilidad por un lado y en las expectativas de los y las jóvenes y el mercado laboral por el otro. En ese plano, nuestra intención es develar el rol que juegan las representaciones sociales instaladas en el “sentido común” respecto de la compleja relación entre jóvenes y trabajo. Esta búsqueda ha guiado la etapa cuantitativa de la investigación, cuyo análisis conforma el centro de este estudio.

Comenzaremos por contextualizar y describir la relación entre los/as jóvenes y el mercado del trabajo en el Chile de hoy buscando hacer una síntesis de la información disponible. Hecho esto, haremos un breve resumen de los abordajes culturales que ofrece la literatura, para luego presentar una descripción y análisis de los resultados de nuestra encuesta y terminar con las conclusiones e interrogantes que de ahí se desprenden.

## I. Contexto

Tras 20 años de democracia, Chile enfrenta nuevos desafíos. Los avances económicos y sociales de los últimos años no deben eclipsar las tareas pendientes y las nuevas urgencias. Al parecer, en la actualidad ciudadanía no sólo demanda más, sino que también mejor calidad. La clase política busca acomodarse a una sociedad que ha cambiado a la luz de éxitos y también importantes asuntos pendientes, pero que hoy no logra interpretar claramente. Sin hacer de esta idea nuestra hipótesis central, nos parece iluminadora para entender un conjunto de debates que se vienen produciendo en Chile.

El caso de la educación es paradigmático. Habiendo logrado una cobertura casi universal en la educación básica y una educación universitaria donde 7 de cada 10 alumnos son hijos de padres que no alcanzaron ese nivel educacional, es evidente que, cuantitativamente, se trata de cambios significativos. Sin embargo, los magros resultados en calidad de la educación están a la vista, así como el tremendo descontento social al respecto.

En este sentido, no se puede desconocer que entre el conjunto de tareas pendientes más relevantes se encuentra la desigual distribución del ingreso. De hecho, así como la reducción de la pobreza - quizás el objetivo central de la política social de los últimos años - ha sido particularmente exitosa<sup>1</sup> y a pesar de un crecimiento promedio de 5.5%, la distribución de la riqueza permanece sin variaciones importantes (Olt, 2008). Para bien o para mal, hoy somos una sociedad más próspera, pero seguimos siendo una sociedad inequitativa.

Aunque la pobreza no puede reducirse exclusivamente a una cuestión de ingresos, está claro que es un factor muy determinante. De acuerdo a datos de la OIT (2008), el 2006 el ingreso mensual promedio de trabajadores y trabajadoras era de \$309.501, lo que representa un incremento de 43.7% desde el retorno a la democracia. Por otra parte, de acuerdo a los datos de la encuesta CASEN 2006, “un tercio de los hogares perciben ingresos monetarios mensuales inferiores a \$250.000. Sin embargo, si sólo se consideran los ingresos del trabajo, esta tasa sube a un 42%” (Reinecke y Valenzuela, Olt, 2008).

De hecho, los mismos autores en “Distribución y Mercado Laboral” (OIT, 2008) demuestran con claridad que los aumentos en los ingresos de los sectores más pobres, se explican por el efecto de las políticas sociales y no por una mayor distribución de los ingresos en el mercado laboral, es decir, como ellos mismos concluyen, *la desigualdad se produce en el mercado laboral*. Si bien el ingreso

---

<sup>1</sup> Entre el año 1990 y el año 2006, la tasa de pobreza bajó desde un 38.6% a un 13.7% y la indigencia desde un 13% a un 3.2%)

monetario de los deciles más pobres ha aumentado entre 1990 y 2006 al mismo ritmo que los ingresos promedios, el ingreso del trabajo muestra un comportamiento claramente regresivo, dado que sus aumentos fueron significativamente inferiores al promedio” (Reinecke y Valenzuela, OIT, 2008)

Por otra parte, así como el desafío de la equidad incluye y trasciende el problema del empleo, los problemas del trabajo tampoco pueden reducirse a un tema de salarios. De ahí la centralidad de que las políticas públicas se dirijan no sólo a generar más empleo sino que también mejor empleo. Este es un tema largamente tratado en la literatura especializada. En este contexto, nuestro estudio asume el concepto de Trabajo Decente, acuñado en los noventa por Juan Somavía y que viene desarrollándose desde entonces en la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Aunque a estas alturas no existe una definición única del concepto, el trabajo decente supone que hombres y mujeres tengan trabajos dignos y productivos, de calidad aceptable y con cierta estabilidad laboral. De esta forma, la OIT distingue cuatro áreas claves de abordar: a) la promoción de los derechos laborales, b) la promoción del empleo productivo y de calidad, c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad ligadas al empleo y d) el fomento del diálogo social en torno al trabajo y aquel entre empleadores y trabajadores.

A nuestro juicio, respecto de gran parte de estos objetivos, las políticas públicas en Chile sólo han intervenido tangencialmente. El mercado del trabajo no ha sufrido modificaciones importantes desde comienzos de los 90. A la luz de los datos expuestos y de la centralidad de los ingresos del trabajo en la reproducción de la desigualdad, es evidente que necesitamos construir nuevos conocimientos y estrategias para abordar el problema. Y esto es -como profundizaremos a continuación-, particularmente urgente para la población joven y especialmente para las mujeres jóvenes.

Nuestra investigación se enmarca en la búsqueda de comprender esta urgencia desde un nuevo punto de vista. Para eso, primero es necesario hacer una síntesis que permita describir la relación entre los jóvenes y el trabajo en Chile.

## **1. Jóvenes y trabajo en Chile: realidades de una tarea pendiente**

De acuerdo con la CEPAL (2004), en toda América Latina los y las jóvenes presentan mayores dificultades para insertarse y mantenerse en el mercado del trabajo que el resto de la población. De hecho, en todos los países, las tasas de desempleo juvenil superan a las del conjunto de la población económicamente activa. Aunque es una tendencia generalizada, la realidad latinoamericana y chilena en particular, es preocupante. Sobre todo si consideramos que en contextos de crisis económica, los datos reflejan que este grupo etario es el que se constituye como la variable más rápida de ajuste en las empresas, siendo el primero en salir del mercado del trabajo, mientras que cuando el crecimiento retorna, son los últimos en ingresar a él (OIT, 2005. Injuv, 2007). Los/as jóvenes son parte de un mercado

laboral con empleos de corto plazo, en su gran mayoría precarios e inestables (Weller, en Peña y Gajardo 2009).

De acuerdo con los datos entregados por la encuesta CASEN, (2006), la distribución de la tasa de desempleo en los distintos segmentos etarios de la población chilena sigue y radicaliza la tendencia mundial. El desempleo juvenil en Chile es 3.2 veces el adulto, mientras que en la región el promedio es 2.9. Como es de esperar, la desocupación juvenil es la más alta de todos los tramos (19,8% en el tramo específico de 19 a 24 años), triplicando la tasa de desocupación general cifrada en 7,3%. Al considerar tramos etarios específicos, se observa que la tasa de desocupación juvenil es mayor entre las y los jóvenes de 15 a 19 años (24,5%), en relación con los pertenecientes al tramo de 20 a 24 años (15,1%). (Injuv, 2007)

Por otra parte, según la encuesta CASEN 2006, la población joven perteneciente al tramo de edad entre 15 y 29 años recibe un sueldo promedio de \$212.014, presentado diferencias de ingreso por género, mientras que, como ya vimos, el promedio de la población general es de \$309.501. Es decir, los y las jóvenes, comparativamente con el resto de la población, son el grupo etario que percibe menores ingresos, lo cual condiciona y caracteriza su mayor vulnerabilidad. Según la CEPAL (2005), respecto de los ingresos, en todos los países de América Latina existe una brecha importante entre jóvenes y adultos que se reduce con el aumento de la edad y la experiencia. Esto se explica por la calidad y productividad del empleo de los y las jóvenes. En el grupo más joven (15 a 19 años), los sectores de baja productividad tienen un mayor peso que entre los adultos, mientras que en los otros dos grupos de jóvenes (20 a 24 y 25 a 29 años), esta participación es algo más baja, debido a los mayores niveles educativos alcanzados. Sin embargo en el último periodo, la oferta laboral se ha generado en sectores de baja productividad, atrayendo al segmento de jóvenes con menos calificación a empleos caracterizados por la precariedad (CEPAL, 2004).

En efecto, la precariedad de la inserción laboral se manifiesta como la característica más notable en la relación de los jóvenes con el mercado de empleo, ya que éstos “suelen acceder a empleos inestables, sin protección laboral y con bajos salarios (...) los jóvenes sin calificación se ven compelidos a trabajos informales, y ocasionales, en el extremo más deteriorado del mercado laboral”. (Jacinto en Peña y Gajardo, 2009).

Por otra parte Nanjarí y Piña (Genera 2009), detectaron una invisibilidad estadística respecto de los abusos laborales a la juventud, dado que en las denuncias presentadas por los trabajadores a la Inspección del Trabajo, la edad no es un campo obligatorio, lo cual impide ponderar la situación de vulneración de derechos en este grupo etario. Según la información entregada por la Dirección del Trabajo, se observa que las denuncias registradas en el periodo del 2005 al 2007, se concentran prioritariamente en el sector comercio, así como en actividades inmobiliarias,

empresariales y de alquiler; sectores en los cuales se insertan las y los jóvenes no calificados.

Como es evidente, la precariedad del empleo al que acceden los y las jóvenes no es homogénea. De hecho, esta vulnerabilidad etaria está determinada a su vez por variables como la pobreza, género, raza, residencia rural y baja escolaridad (Abdala, 2004; OIT, 2006), lo cual convierte a los y las jóvenes provenientes de hogares pobres, especialmente aquellos que no han finalizado su educación escolar y las mujeres, quienes más afectados/as se ven afectados por ella. (Cárdenas y Flores, Oit, 2009)

## **2. Brecha socioeconómica**

Según el Instituto Nacional de la Juventud, Injuv (2007), la distribución de la población joven según Nivel Socioeconómico (NSE) muestra que más de la mitad de las y los jóvenes pertenece a los niveles socioeconómicos medios (C2 y C3). Casi el 40% pertenece a los segmentos socioeconómicos bajos (D y E); en tanto menos de la décima parte de las y los jóvenes se ubica en el segmento socioeconómico alto (ABC1).

Según Najari y Piña (2009), aspectos como el tipo de relación contractual que alcanzan los jóvenes están en directa relación con el nivel de ingreso familiar. La población joven perteneciente al quintil I posee menor proporción de contratos a plazo indefinido (45%) en relación con el resto de los quintiles juveniles, y a su vez son el grupo que posee mayormente contratos de tipo por obra, faena o servicio (30%), los cuales son los más precarios y los que menor estabilidad laboral le entregan a un empleado. Por su parte, la población joven perteneciente al quintil V, es la que más posee contrato a plazo indefinido (80%), y a su vez la que menos posee contratos por obra, faena o servicio (5,7%). “La existencia de un contrato a plazo indefinido es un resguardo para el empleado en tanto le asegura que no tendrá que renegociar su contrato de manera periódica, y le certifica el pago de indemnizaciones (si así lo mereciera) según el tiempo que hubiese ejercido y las causas del despido.” (Najari y Piña, Genera.2009)

En este sentido, la literatura especializada explica la vulnerabilidad particular de las y los jóvenes de los primeros quintiles en el mercado del trabajo por varias razones, entre ellas, su escasa experiencia, débil capital cultural, su falta de conocimiento de la cultura laboral y la discriminación por causas como la apariencia física.

Al observar el tiempo necesario para encontrar el primer empleo, dentro de los jóvenes pertenecientes al nivel socioeconómico ABC1, un 38,8% declaró no haberse demorado nada en encontrar su primer trabajo, y un 0% declaró haberse demorado más de un año, es decir, virtualmente ningún caso. En cambio, en el estrato E, un 21,2% declaró haberse demorado nada, y un 12,3% más de un año. (Injuv, 2007)

Respecto al capital social, el 48% de los jóvenes declaró haber encontrado su primer trabajo gracias a la ayuda de familiares, amistades, padres o conocidos, frente a un 43% que señaló haberlo encontrado mediante instancias formales de acceso laboral. Sin embargo los jóvenes de estrato socioeconómico alto demoraron un menor tiempo promedio en encontrar trabajo, gracias a las redes de conocidos en las cuales están insertos. El acceso relativo a mejores contactos, personalidades más influyentes o familiares y/o amigos con mejores posiciones laborales, incide positivamente en la probabilidad de encontrar trabajo no sólo más rápido, sino también mejor remunerado y en posiciones más influyentes. (Injuv, 2007)

Al analizar los primeros trabajos de los jóvenes, se observa que el primer empleo remunerado no estuvo relacionado con lo estudiado, alcanzando un 64% de jóvenes que se iniciaron en otras laborales distintas a sus estudios. Sin embargo, los jóvenes ABC1 representan al grupo que declaró con mayor porcentaje haber tenido relación entre su primer empleo y lo que habían estudiado. (Injuv, 2007)

Por otra parte, como veremos a continuación, la situación de las mujeres jóvenes es todavía más preocupante.

### **3. Brechas de Género**

El problema de las mujeres en el trabajo ha sido objeto de innumerables estudios sociales. En Chile, si bien todavía de manera insuficiente, esta preocupación ha logrado traducirse en políticas públicas concretas, particularmente durante el gobierno de Michelle Bachellet. De hecho, según la OIT, en democracia “Las mujeres tuvieron mayores incrementos en sus ingresos mensuales que los hombres, lo cual contribuyó a disminuir la brecha de ingresos mensuales por sexo (desde un 65% del ingreso masculino en 1990 a un 72% en 2006). Sin embargo, sus ingresos continúan siendo menores. En el año 2006, un 77% de las trabajadoras y un 70% de los trabajadores perciben ingresos inferiores a \$309.501 (Reinecke y Valenzuela, 2008).

Además, a lo largo de su vida laboral, las mujeres reciben un menor premio a la experiencia que los hombres, porque en realidad en promedio acumulan menos experiencia debido a sus trayectorias laborales más interrumpidas, pero también porque existe una discriminación salarial de género, especialmente entre los empleos mejor pagados. (OIT, 2006)

La brecha salarial entre jóvenes y adultos, también tiene su expresión particular en lo que respecta a la situación de género. De acuerdo a la encuesta CASEN 2006 los hombres jóvenes perciben en promedio \$218.918, mientras que el promedio de las mujeres jóvenes percibe \$201.236.

Este menor acceso relativo a las oportunidades del mercado laboral se agudiza en los segmentos más pobres de la población femenina, de manera tal que las mujeres están sobre-representadas en las categorías de menor valoración social y remuneración, y subrepresentadas entre los empleadores y cargos ejecutivos: un 1,9% de ellas es empleadora, versus un 3,7% de los hombres; a su vez, un 12,7% de ellas se dedica al servicio doméstico, frente a un 0,2% de los hombres. Las mujeres, pese a tener en promedio mayores años de escolaridad que los hombres (11,8 frente a 11,7), perciben en promedio el 79% del sueldo de éstos, situación que se agudiza en los sectores económicamente más educados, ampliándose la brecha en la medida en que se construye una carrera más exitosa, lo que es un desincentivo evidente para las mujeres.

Respecto del acceso a la educación, dentro de las razones dadas por las y los jóvenes para no estar estudiando, el factor género marca una diferencia importante. Mientras el 24,4% de los varones señalan como razón para estar fuera del sistema educacional la decisión de trabajar, sólo el 8,7% de las mujeres señala aquello como la causa de su abandono educacional, siendo “la necesidad de cuidar a su hijo (a)”, el motivo que alcanza a un 20,3% en el caso de las mujeres y un 1,3% en el caso de los varones.

Está demostrado que nuestra estructura de ingreso en el trabajo mantiene una desigualdad de género importante. El problema es que pareciera que esta realidad permanece naturalizada culturalmente. De hecho, Reinecke y Valenzuela señalan que “el proceso de fijación de remuneraciones no es neutro desde una dimensión de género, ya que tiene como trasfondo las nociones sobre lo que se considera apropiado para hombres y mujeres. Las nociones prevalecientes sobre la mujer como fuerza de trabajo secundaria y el menor valor atribuido al trabajo que desempeñan revela la presencia de discriminaciones que actúan no solo a través de remuneraciones más bajas para las mujeres sino además desincentivando su participación en la fuerza de trabajo y reforzando la segregación ocupacional” (OIT, 2008).

#### **4. Juventud y políticas públicas de empleo: una tarea pendiente**

La revisión de las políticas públicas de juventud y trabajo, realizada por Najará y Piña (Genera, 2009), plantea como constatación general que existe una invisibilidad de los temas de juventud en la esfera política, particularmente de su situación en el mercado del trabajo.

En particular el problema de los y las jóvenes en el trabajo, si bien ha sido objeto del interés de las ciencias sociales, no ha logrado traducirse en una estrategia coherente de políticas públicas en Chile. La institucionalidad más visible es el Instituto Nacional de la Juventud y aunque en los últimos años ha hecho esfuerzos importantes- particularmente en la producción de conocimiento- no ha logrado

permear de una perspectiva de juventud las políticas de empleo. Por ejemplo, ni el Ministerio del Trabajo ni la Dirección de Trabajo, como entidades encargadas de regular las relaciones laborales, tienen programas o departamentos especialmente dedicados a la juventud. Esto determina la inexistencia de un abordaje desde las políticas públicas que reconozca y se haga cargo de la particular vulnerabilidad de los jóvenes en el trabajo. *“En síntesis, institucionalmente no hay un reconocimiento especial del trabajador cuando es joven, ni en el Código del Trabajo, ni en la agenda del Ministerio del Trabajo, ni en la institucionalidad de la Dirección del Trabajo”* (Najarí y Piña, Genera, 2009)

En concreto, los programas de política pública que hoy más se relacionan con el ámbito de los jóvenes de sectores populares y el trabajo son: (1) la oferta pública de empleo, a través de programas de absorción de mano de obra focalizados, (2) la capacitación laboral; a través del Programa Especial de Formación de Oficios para Jóvenes y el Programa *Jóvenes Bicentenario*, (3) los mecanismos de intermediación laboral a nivel local a través de las OMIL y (4) los subsidios, donde hay dos instrumentos operando simultáneamente, uno creado a propósito de la reforma previsional, orientado a mejorar las 24 primeras cotizaciones de las personas entre 18 y 35 años y un subsidio al empleo que entrega un porcentaje al empleador y otro a la cuenta individual del trabajador, este último orientado a incentivar la contratación, complementando los ingresos. Ambos subsidios son recientes, por lo que el tiempo permitirá hacer una evaluación de su efectividad.

Como vemos, se trata de un abordaje que busca promover la empleabilidad, principalmente desde la oferta directa de empleo o de su incentivo, es decir, el esfuerzo está centrado en reducir el desempleo por sobre otros aspectos del Trabajo Decente. Y aunque desde la perspectiva de la educación formal se han logrado avances importantes, el esfuerzo en capacitación laboral ha demostrado ser insuficiente como instrumento para reducir la brecha de empleabilidad dentro del segmento joven. Y el problema parece ser que, una vez más, se está privilegiando la cantidad sobre la calidad. De hecho, de las 1.000 horas de capacitación que implicaban estos programas hace unos años, actualmente la política del Sence se ha reducido a sólo 400 horas de fase lectiva. Y este estándar supone alta motivación, excelente lectoescritura, competencias matemáticas básicas y cuarto medio aprobado con honores. Es claro que en general, esto no corresponde a la realidad de la población objetivo de los programas, razón por la cual numerosos jóvenes, precisamente los que más los necesitan por la vulnerabilidad social en que viven, no pueden acceder a ellos.

Por último, aunque es probable que la no inscripción de los y las jóvenes en los registros electorales colabore en la invisibilización política del tema, esto no hace más que agudizar el desprestigio de una clase política que, en este caso, actuaría más por votos que por convicciones. Por lo mismo, parece urgente delinear una estrategia de políticas públicas que aborde los problemas de los y las jóvenes en el trabajo de manera integral. Esto implica ir más allá del fomento al empleo,

asumiendo que los y las jóvenes tienen características especiales tanto respecto de su ingreso al mercado laboral, como respecto su potencial desempeño en él. En este contexto, a continuación presentamos un abordaje cultural al problema de los y las jóvenes que permite elaborar nuevas comprensiones respecto a las condiciones que explican esta particular vulnerabilidad.

## **II. Un abordaje cultural al problema de los derechos laborales juveniles**

Como ya hemos explicado, este estudio busca hacer un aporte a la comprensión de los significados culturales que producen y/o posibilitan las discriminaciones y abusos a las y los jóvenes en el trabajo. Por lo mismo, nuestra aproximación se inscribe dentro de la amplia gama de los denominados Estudios Culturales, ya que éstos buscan “explorar las formas de producción o creación de significados y de difusión de los mismos en las sociedades actuales. Desde esta perspectiva, la creación de significado y de los discursos reguladores de las prácticas significantes de la sociedad revelan el papel representado por el poder en la regulación de las actividades cotidianas de las formaciones sociales”. (Fecé Gómez, Josep Lluís 2000)

Antes de presentar nuestros datos, es necesario contextualizar las aproximaciones que ofrece la literatura al respecto. En primer lugar, en términos políticos y académicos, la juventud pasa a ser objeto de discusión y análisis cuando los mecanismos de tránsito etario no coinciden con los de integración social, vale decir, cuando aparecen comportamientos definidos como disruptivos en los jóvenes o hacia los jóvenes, normalmente porque los canales de tránsito de la educación al empleo, o de la dependencia a la autonomía, o de la transmisión a la introducción de valores, se vuelven problemáticos. Conflictividad o apatía política, deserción escolar, postergación de la procreación, desempleo masivo, crisis normativa o conductas de riesgo pasan a ser parte del lenguaje que la sociedad usa para referirse a la juventud. (CIDPA 2005)

Como ya hemos comprobado, el conocimiento acumulado entrega un panorama bastante claro respecto del estado de la situación de los y las jóvenes en el mundo laboral. Sin embargo, más allá de la descripción del problema, los enfoques culturales abren nuevas formas de explicarlos.

En este sentido, la literatura ofrece aproximaciones interesantes respecto de la visión de los y las jóvenes sobre el mundo laboral. De acuerdo con Weller (2009), las preferencias culturales de las y los jóvenes chocan con frecuencia con los códigos dominantes exigidos por el mercado. En este aspecto incide el desconocimiento de la cultura laboral y la valoración por parte de los jóvenes de sus expresiones juveniles en la apariencia física y otros aspectos, lo que choca con una cultura laboral homogenizante y termina por ser fuente de discriminación y tensión permanente.

Weller (2007) plantea varias tensiones para comprender las expectativas de los jóvenes que hoy tienen mayores niveles de educación y a la vez mayores problemas de inserción laboral respecto de generaciones previas. Existe por parte de los jóvenes una alta valoración del trabajo como espacio para el desarrollo de la identidad, para establecer relaciones sociales e integrarse a la sociedad, sin embargo, éstos reportan frustración frente al empleo en la práctica, el cual aparece como un espacio donde se aprende poco, se reciben malos tratos y no hay

mecanismos de protección, ni proximidad con las asociaciones de trabajadores; en síntesis, el empleo aparece en concreto como un escenario poco atractivo. Esta frustración se asocia también con el desconocimiento del mundo laboral por parte de los/as jóvenes y con la construcción de expectativas idealizadas acerca del mismo.

En ese sentido, la vulnerabilidad laboral de las y los jóvenes, se explica también por la existencia de una doble brecha, que corresponde de un lado a las percepciones de los empleadores respecto de este segmento, cuyo capital cultural es débil, su experiencia laboral escasa, su conocimiento de las normas básicas de la cultura laboral y su apariencia no muy adecuada. De otro lado, las expectativas de las y los jóvenes respecto de lo que les puede ofrecer el mundo del trabajo están marcadas por una alta valoración de la independencia, una idealización del trabajo y preferencias de horarios flexibles y satisfacción con el trabajo desempeñado. (Injuv 2007)

Por lo mismo, los y las jóvenes de menos recursos mantienen una visión negativa respecto al funcionamiento al trabajo y la educación producto de las escasas posibilidades de aprendizaje, desarrollo y sociabilidad en él.

“El funcionamiento actual del mercado del trabajo en Chile no permitiría que el trabajo cumpla con la función instrumental que le asigna este grupo etario como medio para obtener recursos económicos y satisfacer sus necesidades.” (Cárdenas y Flores, OIT, 2009)

En “Empleabilidad Juvenil y (des) Apego normativo” (Cárdenas y Flores, OIT, 2009) las autoras profundizan en las condicionantes sociales del escaso apego normativo laboral que muestran los y las jóvenes de sectores populares. Partiendo por constatar que “cerca del 20% de los jóvenes pobres del Gran Santiago presenta un alto grado de “desapego normativo”, es decir, de comportamientos discordantes con reglas básicas que estructuran la convivencia al interior de la familia, la escuela y/o el trabajo (Palacios, en Cárdenas y Cordero, 2007)” Las autoras terminan comprobando que la ausencia de las habilidades afectivo-normativas que presupone la empleabilidad es resultado del debilitamiento del proceso de transmisión intergeneracional de estos referentes simbólicos colectivos, tanto al interior de la familia como en la escuela y el barrio.

Nuestra investigación indaga en las percepciones de la población en general respecto de estas tensiones, con el supuesto de que bajo esas percepciones se esconden juicios y prejuicios que la mayoría de nosotros tiene respecto de los y las jóvenes en el mercado laboral. En este sentido, nuestra hipótesis central es que el tema de la vigencia de los derechos laborales de los y las jóvenes no es un problema que pueda reducirse a la relación entre empleador y empleado, sino que es necesario indagar en el sustrato cultural, pues es allí descansan estereotipos y prejuicios que están afectando las posibilidades de los y las jóvenes de acceder a un empleo decente.

## 1. Metodología

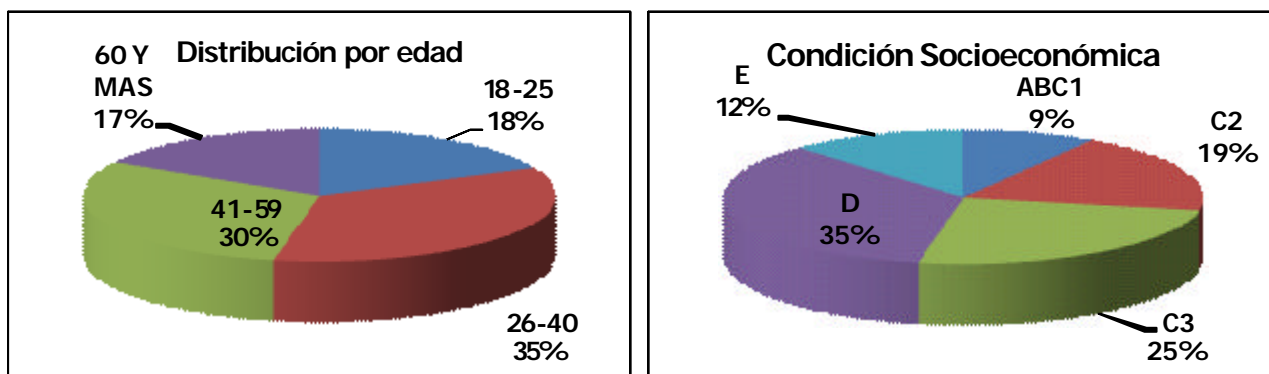
Como ya hemos señalado, esta investigación se enmarca en un esfuerzo por explorar nuevos abordajes al tema del trabajo juvenil. Se trata de un estudio que contempla una fase cualitativa y una cuantitativa.

Para la primera fase desarrollamos dos informes independientes. Se trabajó con información de fuentes secundarias (Nanjarí y Piña, 2009) y además de la revisión bibliográfica, se trabajó básicamente sobre grupos focales de jóvenes populares (Peña y Gajardo 2009). Estos informes fueron insumos claves para la elaboración del cuestionario, cuyo análisis es el centro de este informe.

El trabajo de campo de la etapa cuantitativa se trabajó en conjunto con la Empresa de investigaciones de mercado, Collect GFK, el cual tuvo las siguientes características:

- Fechas de recolección: entre los días el 8 y el 24 de Agosto de 2009
- 500 encuestas
- Margen de error +- 4,4%.
- Comunas urbanas y rurales de la Región Metropolitana.
- Muestra ponderada por grupo socioeconómico, género y tramo etario.

### Caracterización de la muestra:



## 2. Análisis de los Datos: Percepciones Ciudadanas sobre los/as jóvenes en el trabajo

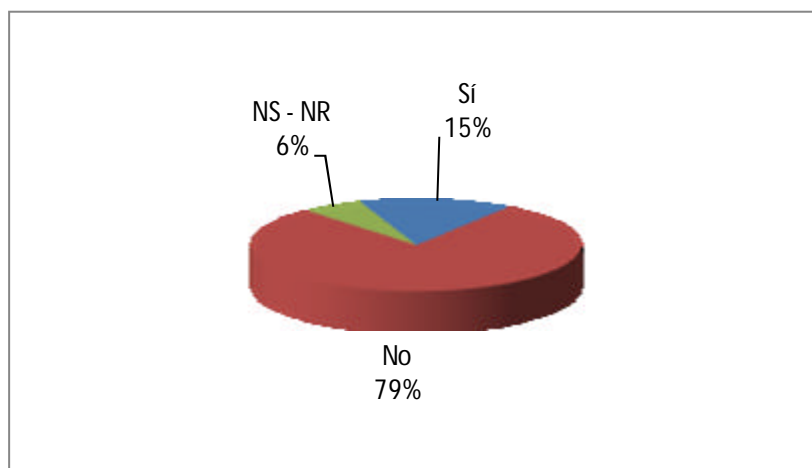
A continuación presentamos los datos obtenidos y el análisis que de ellos se desprende. Por tratarse de una investigación de carácter exploratorio, que busca medir percepciones, nuestra intención no es arribar a conclusiones fijas, sino más bien abrir espacios de análisis y cuestionamientos respecto de cómo entender el problema.

Para hacerlo, partiremos por evaluar la percepción general respecto del respeto a los derechos laborales de los y las jóvenes y alguna de las principales diferencias que en esa evaluación se pueden extraer entre las percepciones generales y las de los propios jóvenes.

Luego indagaremos en la existencia de estereotipos asociados a los y las jóvenes en el trabajo, para evaluar la fuerza con que éstos se arraigan en la ciudadanía. Por último, nos focalizaremos en develar la brecha entre lo que se considera correcto y lo que efectivamente sucede con los y las jóvenes en el mercado del trabajo. En este esfuerzo se develan prácticas discriminatorias que se encuentran naturalizadas, cuya generalidad es reconocida pero no parece ser percibida como un problema.

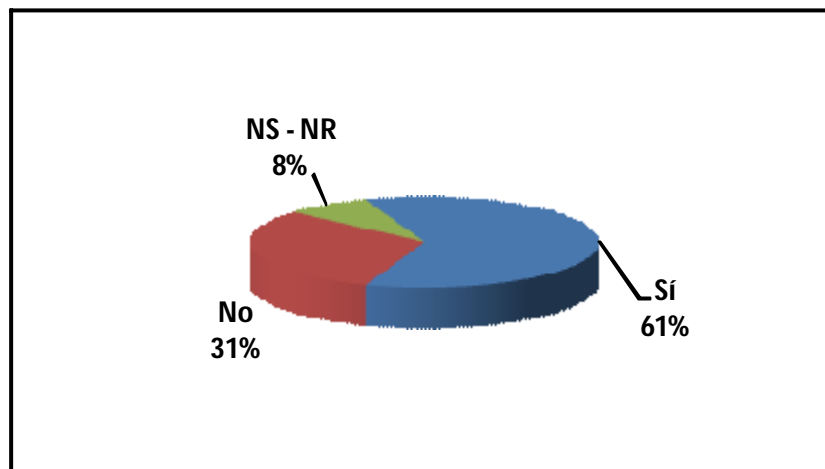
### 2.1. Percepción general de la ciudadanía sobre el respeto a los derechos de los y las jóvenes en el trabajo

*¿Usted cree que en Chile los empleadores respetan los derechos laborales de los jóvenes?*



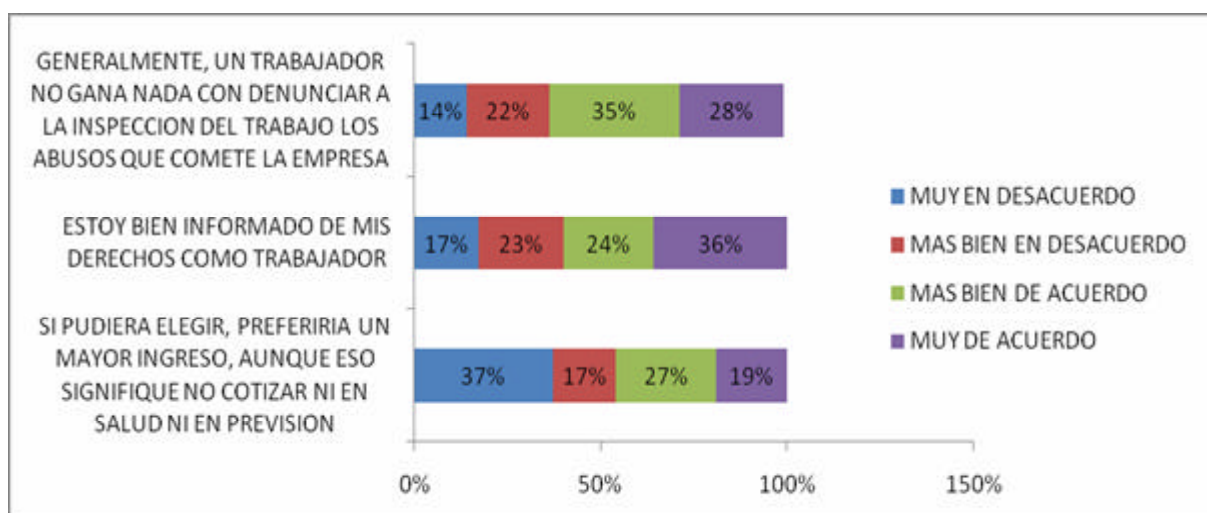
El 79% de las personas entrevistadas no cree que en Chile se respeten los derechos laborales de los y las jóvenes, mientras que sólo un 15% cree que sí. Ahora bien, este dato puede ser un reflejo de una baja percepción de respeto a los derechos laborales en general que ya hemos constatado en estudios anteriores, sin embargo, la siguiente pregunta demuestra que el caso de los y las jóvenes es particularmente grave en este sentido.

¿Usted cree que en Chile los empleadores respetan más los derechos laborales de los adultos que los de los/as jóvenes?



Aunque el nivel de consenso es algo menor, el dato sigue siendo concluyente. El 61% de los y las chilenos/as cree que en Chile se respetan menos los derechos laborales de los jóvenes respecto de los de los adultos. Con esto se hace evidente que la ciudadanía reconoce la existencia de un problema en torno a la vigencia de los derechos laborales de los y las jóvenes. Un problema que comienza a explicarse en el análisis comparativo de los siguientes datos, cuando preguntamos a la ciudadanía si está de acuerdo o en desacuerdo con algunas afirmaciones en torno a la realidad laboral.

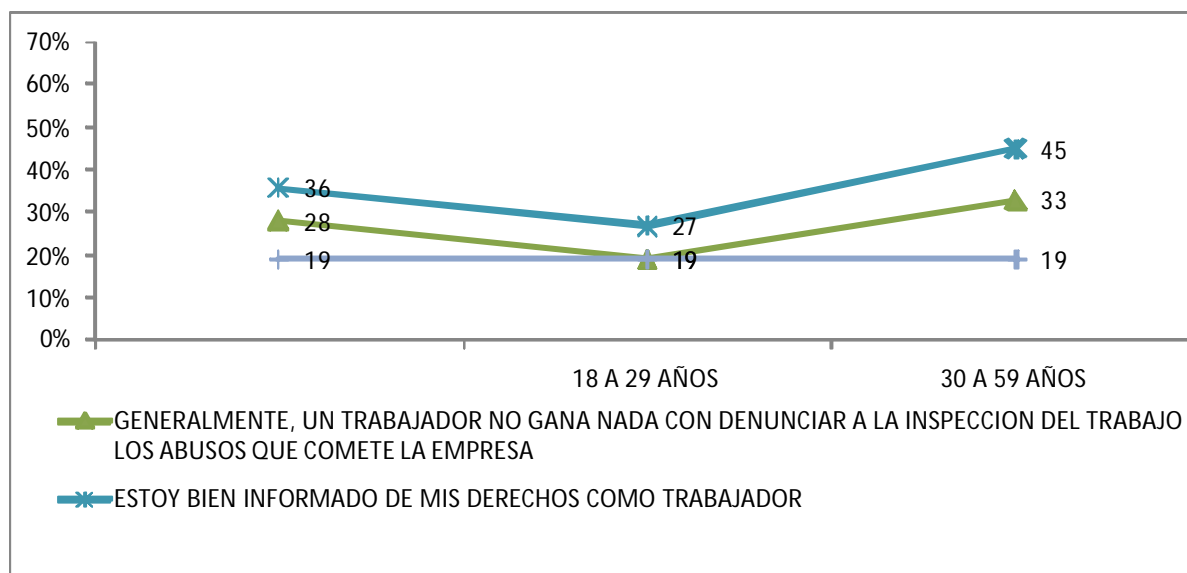
¿Qué tan de acuerdo está usted con las siguientes frases relacionadas con los derechos laborales de las personas? (total personas que trabajan)



Vemos que los resultados son preocupantes. Un 63% está de acuerdo o más bien de acuerdo con que un trabajador no gana nada con denunciar a la Inspección del Trabajo, un 40% está *más bien en desacuerdo* o *en desacuerdo* con la afirmación “estoy bien informado de mis derechos laborales.” Ahora bien, estos datos nos

hablan de la precaria vigencia de los derechos laborales en general. Sin embargo, si analizamos estos datos por tramos etario, los resultados muestran diferencias significativas.

*¿Qué tan de acuerdo está usted con las siguientes frases relacionadas con los derechos laborales de las personas? (% muy de acuerdo según edad)*



Aquí comparamos las respuestas de los jóvenes (18 a 29 años) con el tramo etario entre los 30 y los 59 años. En el primer dato, respecto de la efectividad de hacer denuncias a la Inspección del Trabajo, se puede apreciar que los jóvenes son bastante más optimistas. Mientras 19% de ellos cree que un trabajador no saca nada con denunciar, un 33% de los adultos está muy de acuerdo con esa afirmación, lo que refleja la ya constada mayor disponibilidad de esta generación a ejercer derechos. Sin embargo, el dato preocupante es el siguiente: mientras 45% de los adultos declaró estar muy de acuerdo con la afirmación “estoy bien informado de mis derechos laborales” sólo un 27% de los/as jóvenes declaró lo mismo. Cabe preguntarse si esta realidad explica en parte la percepción negativa del respeto a los derechos laborales de los/as jóvenes. Parece evidente que no se puede esperar que los jóvenes ejerzan sus derechos laborales si ni siquiera están bien informados de ellos.

Por último, es interesante analizar el comportamiento de la afirmación “Si pudiera elegir, preferiría un mayor ingreso, aunque eso signifique no cotizar en salud y previsión” pues desmitifica una idea instalada respecto de la mayor disponibilidad de los jóvenes a estas condiciones laborales. Como vemos, el comportamiento de esta afirmación se mantiene sin variación en los rangos etarios, alcanzando un 19% de respuestas “muy de acuerdo.”

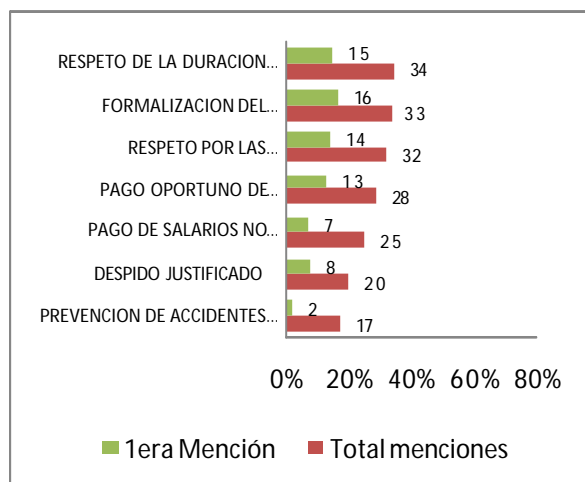
El mayor desconocimiento de sus derechos laborales y el falso supuesto de que lo jóvenes están más dispuestos a trabajar sin imposiciones para ganar más dinero,

quizás explica el siguiente dato, donde pedimos que los y las trabajadores ordenaran distintas malas prácticas laborales de acuerdo a la frecuencia con que ellos las ven ocurrir en sus trabajos.

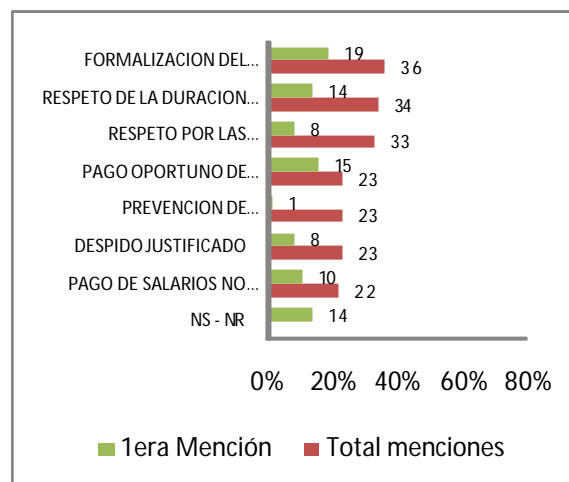
En la primera tabla se observa la lista de los aspectos que se respetan menos en el trabajo según los y las trabajadores en general. En el gráfico de la derecha, mostramos los resultados de la misma pregunta de acuerdo a las opiniones de los y las jóvenes que trabajan.

*En su opinión, ¿cuáles son los tres aspectos que se respetan menos en su lugar de trabajo?*

(Todos los que trabajan)



(Solo jóvenes que trabajan)



Como vemos, la principal diferencia entre ambas listas está en el primer lugar.

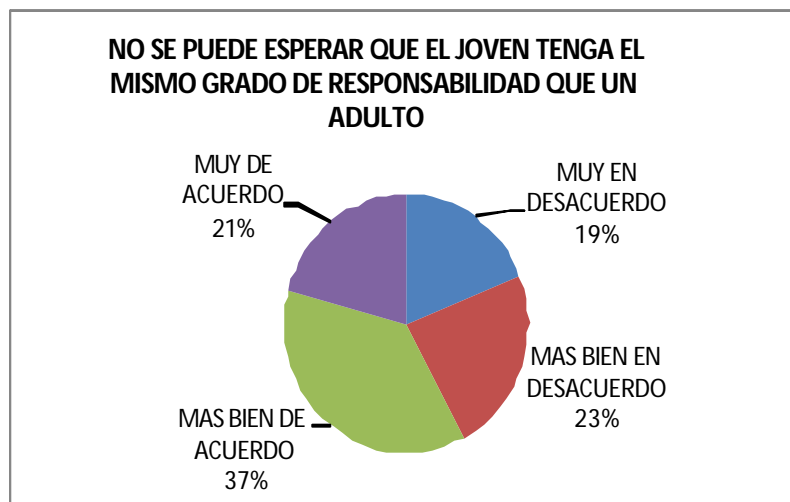
Mientras que entre los y las trabajadores en general, el principal aspecto que se respeta menos en sus trabajos es la “duración de la jornada y los horarios de trabajo” entre los jóvenes, el primer lugar entre las menciones totales los ocupa la “formalización del contrato” lo que indica con claridad las diferentes condiciones con que éstos se enfrentan al mercado del trabajo. Y es que es evidente que, sin un contrato, la posibilidad de ejercer derechos- incluso de llegar a conocerlos- se limita enormemente.

De acuerdo a los datos expuestos ahora y en el análisis de la información secundaria, es claro que los y las jóvenes se enfrentan al mercado laboral en inferiores condiciones que el resto de la población. En este sentido, parte importante de la diferencia parece radicar en la capacidad de ejercer los derechos, ya que los jóvenes están menos informados sobre ellos y encuentran mayores dificultades para formalizar su situación laboral. Sin embargo, nuestra intención es indagar en los significados culturales que determinan esta situación, porque visualizamos que se trata de un problema que trasciende la relación entre empleador y empleado.

A continuación presentamos una serie de datos que buscan indagar en torno aquellas comprensiones culturales.

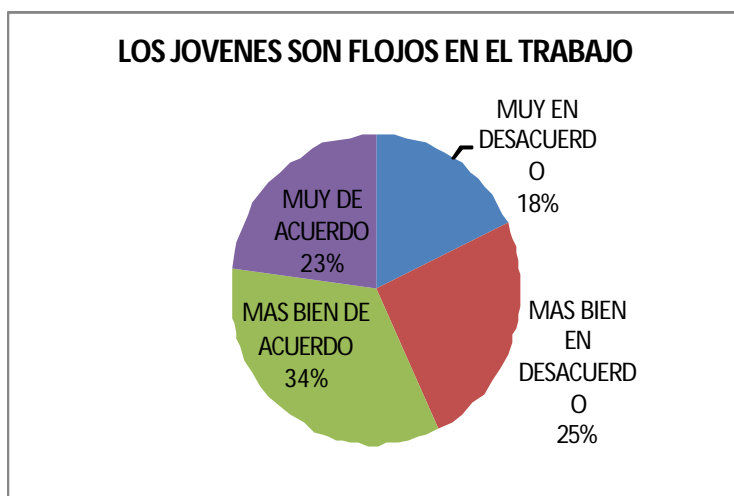
## 2.2. Estereotipos y prejuicios asociados a los y las jóvenes en el mundo del trabajo

Una de la hipótesis que sustenta esta investigación dice relación con la existencia de estereotipos negativos asociados a los jóvenes en el trabajo. Más allá de que esos prejuicios puedan estar fundados sobre cierta realidad (como lo demuestra el informe OIT Empleabilidad Juvenil y (Des) Apego normativo laboral, 2009) nos parece que ésta es una variable a considerar a la hora de entender la dificultad que encuentran los y las jóvenes de acceder a un trabajo digno, donde sus derechos sean respetados. Y es que dichos prejuicios pueden predisponer las actitudes de los empleadores hacia los jóvenes, como también las de los propios jóvenes con el mundo del trabajo.



Un 58% está de acuerdo o más bien de acuerdo con que “no se puede esperar que un joven tenga la mismo grado de responsabilidad que un adulto”. Es un dato revelador de la predisposición que existe hacia los y las trabajadores jóvenes. Grafica el “estado de ánimo” con que se enfrentan los jóvenes a la hora de ingresar al mercado laboral. Es posible deducir que esto ayuda a determinar las posibilidades de acceso a un trabajo de calidad, delimitando a priori la capacidad de asumir responsabilidades de los y las jóvenes.

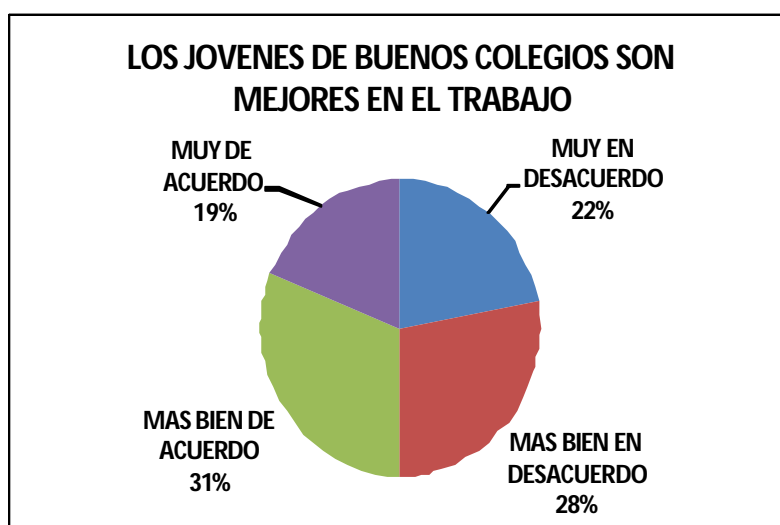
Lo mismo ocurre en el siguiente dato, donde evaluamos el nivel de acuerdo con la afirmación “los jóvenes son flojos en el trabajo”



El 58% está de acuerdo o más bien de acuerdo con esta afirmación. Aunque esto puede ser leído como una constatación, la diferencias en las opiniones entre quienes trabajan y quienes no trabajan no son significativas (24% y 22% respectivamente se manifestaron muy de acuerdo), lo que indica que, más allá de la constatación, lo preocupante es la generalización instalada.

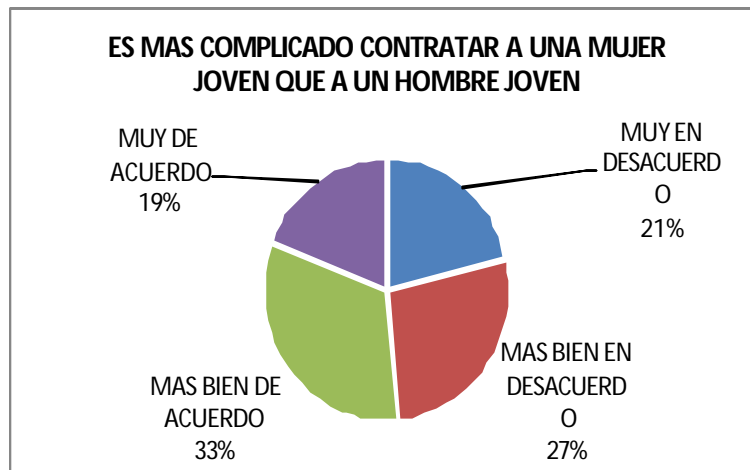
Sin pretender desligar de toda responsabilidad a los propios jóvenes, es evidente que mientras la sociedad los encasille en un determinado comportamiento, la situación sólo puede seguir reproduciéndose, particularmente en un país que - como vimos - presenta un desempleo juvenil tan elevado, lo que entrega pocas posibilidades de demostrar lo contrario.

Algo similar cuando medimos el nivel de acuerdo respecto de si “los jóvenes de buenos colegios son mejores en el trabajo”:



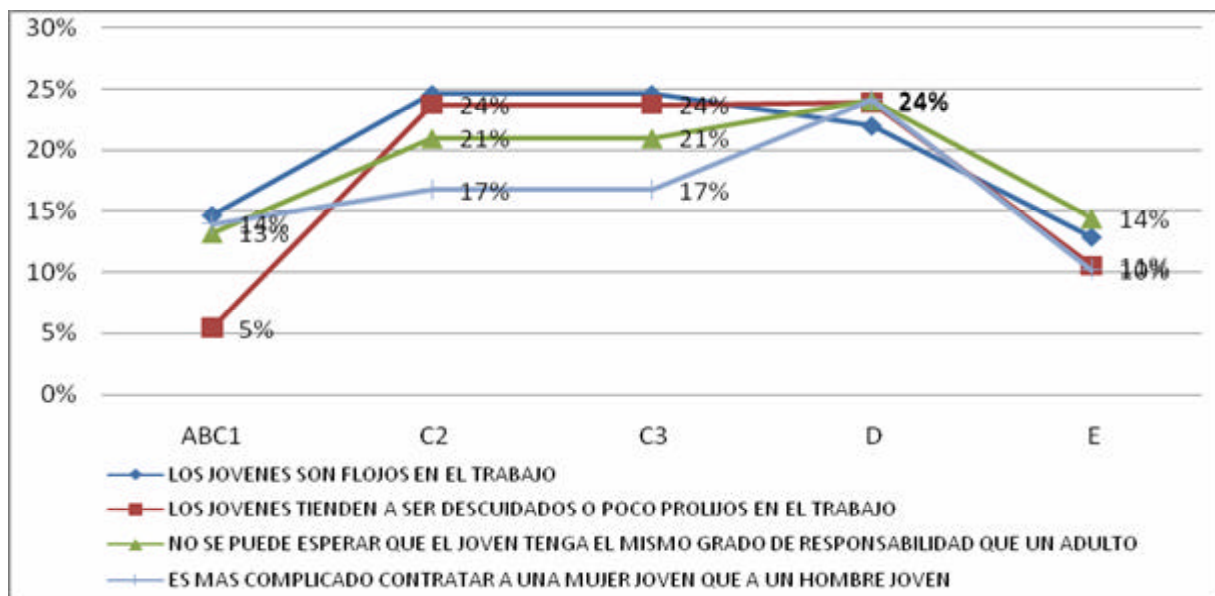
Como vemos, un 50% está muy de acuerdo o más bien de acuerdo con la afirmación. Esto habla de una discriminación a priori que determina las posibilidades de empleo de parte importante de la población.

En el siguiente dato evaluamos la presencia de una idea muy instalada en nuestra cultura laboral: “es más complicado contratar a una mujer joven que a un hombre joven”.



Un 52% está de acuerdo con esta afirmación, revelando una discriminación solapada que, como vimos, produce una brecha inmensa en el potencial desarrollo profesional entre hombres y mujeres. Es interesante señalar que son las mujeres quienes presentan mayores respuestas “muy de acuerdo” (22%) contra el 16% de los hombres. Esto revela cuán impregnada está una idea que, a estas alturas, no tiene mucho sustento en la realidad laboral. Además, el hecho de que sean las mujeres quienes estén más de acuerdo, no es sólo una constatación de su experiencia, sino también un reflejo de la desesperanza aprendida que se fortalece con estos prejuicios.

Como veremos a continuación, cuando analicemos el comportamiento de estas preguntas cruzadas con la condición socioeconómica, la existencia de prejuicios está fuertemente marcada por el nivel de ingreso familiar.

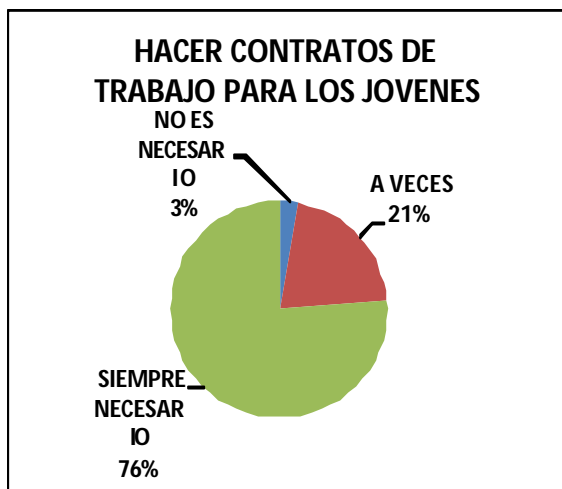


Como vemos, todos los estereotipos y prejuicios evaluados presentan mayores niveles de acuerdo en los estratos medios y medios bajos. Es evidente que esto también responde a una constatación, a una experiencia cotidiana. Como lo han demostrado otros estudios, es precisamente en estos sectores donde efectivamente los y las jóvenes son más discriminados, pero también, tienen menos apego normativo laboral, produciendo un círculo vicioso que los mantiene en los márgenes del empleo decente. El hecho de que los estereotipos sean más fuertes en los estratos medios y que el nivel de acuerdo sea similar en ambos polos de la escala social, revela que éstos están asociados a las frustraciones de quienes, teniendo ambiciones y capacidades, no encuentran satisfacciones suficientes, lo que termina reproduciendo la desesperanza y reforzando los estereotipos.

A continuación indagaremos en parte de las consecuencias de una sociedad que mantiene tales niveles de desconfianza respecto del desempeño laboral de los y las jóvenes.

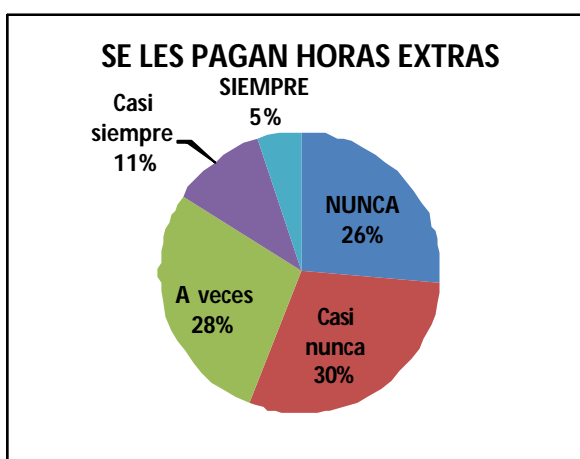
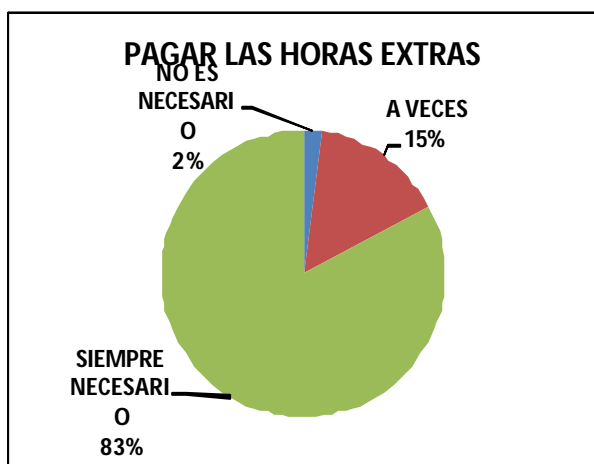
### **2.3. Vigencia de los derechos laborales de los y las jóvenes: la brecha entre el Ser y el Deber ser.**

Aquí presentaremos una serie de datos que buscan describir las contradicciones de una sociedad que mantiene prejuicios respecto de sus jóvenes trabajadores o trabajadoras. Evaluaremos el apego discursivo de la población a los derechos de los y las jóvenes y lo contrastaremos con las percepciones respecto de su vigencia en el trabajo. Esta brecha describe la distancia entre los que la sociedad juzga correcto y aquello que, de acuerdo a las percepciones, efectivamente sucede. Sin embargo, como veremos a continuación, incluso a aquello que se cree correcto, muchas veces está teñido por sutiles formas de discriminación, naturalizando abusos que aparecen como normales.



Como vemos en el primer gráfico (a la izquierda) un 76% de la población cree que siempre es necesario hacer contratos para los trabajadores jóvenes, mientras que un no despreciable 21% relativiza esta obligación al decir que es “a veces necesario”. Sin perjuicio de que este 21% es preocupante, es claro que la idea de que es necesario hacer contratos a los jóvenes está instalada. Sin embargo, si observamos el gráfico de la derecha, comprobamos que, más allá del ideal, las percepciones respecto de las prácticas cotidianas son muy distintas. Un 14% cree que los jóvenes nunca trabajan con contrato, un 24% cree que casi nunca, mientras que sólo un 9% cree que siempre y un 12% cree que casi siempre y un 41% considera que sólo a veces.

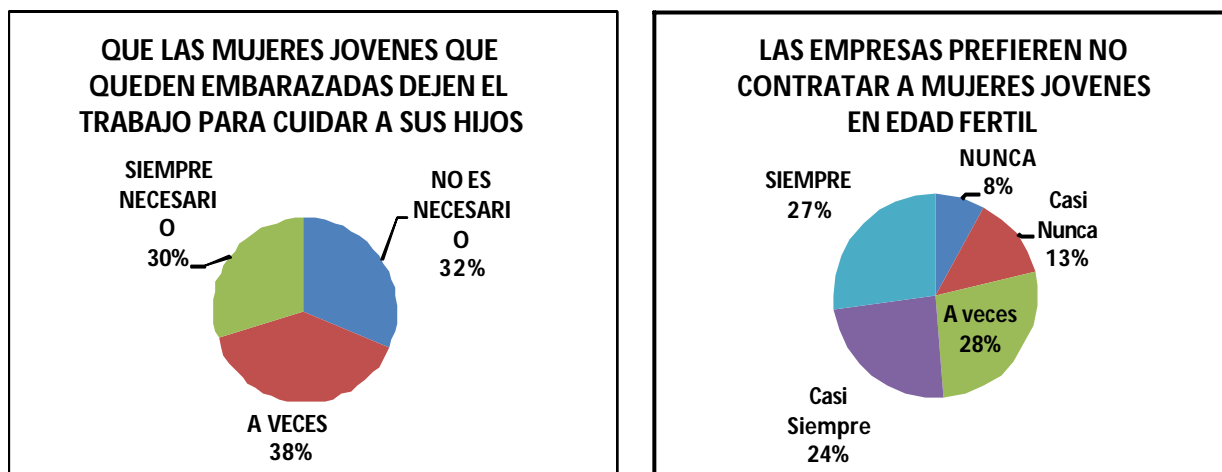
Algo muy similar ocurre con el pago de las horas extras, como vemos en los gráficos que siguen.



Un 83% cree que es siempre necesario pagar las horas extras a los jóvenes, mientras que un 15% lo considera a veces necesario y un 2% no lo considera necesario. Sin embargo, en el gráfico de la derecha, se aprecia que esta vez las percepciones respecto de la efectividad de este derecho son todavía más negativas.

Un 26% cree que nunca se les paga horas extra a los y las jóvenes, un 30% cree que casi nunca, mientras que sólo un 11% cree que casi siempre.

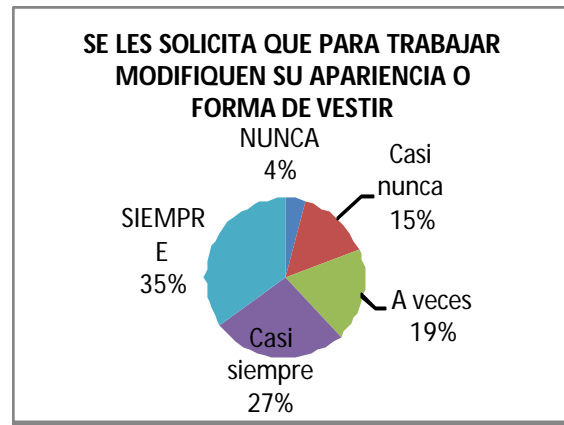
Estas brechas entre el ser y el deber ser, sin embargo, son menos evidentes cuando consultamos sobre prácticas cuya valoración social no es tan consensuada. En estos casos, el dato demuestra cuán naturalizada puede estar una forma de discriminación tan grave como por apariencia o género. El gráfico de la izquierda, a su vez, refleja las consecuencias cotidianas de ello.



El gráfico de la izquierda revela un dato muy preocupante. Un 30% de la población cree que es siempre necesario “que las mujeres jóvenes que queden embarazadas dejen el trabajo para cuidar a sus hijos”, mientras que un 38% lo considera a veces necesario y un 32% no lo considera necesario. Es evidente que hay una disputa valórica respecto de que es lo correcto. Sin embargo, la realidad indica que muchas veces el trabajo es la base para poder efectivamente dar cuidado a sus hijos, por ejemplo, en el caso de las madres solteras. Y por lo mismo, la disputa sobre lo correcto no hace más que naturalizar prácticas y valores discriminatorios, que aunque puedan estar formalmente prohibidas, siguen estando culturalmente arraigadas.

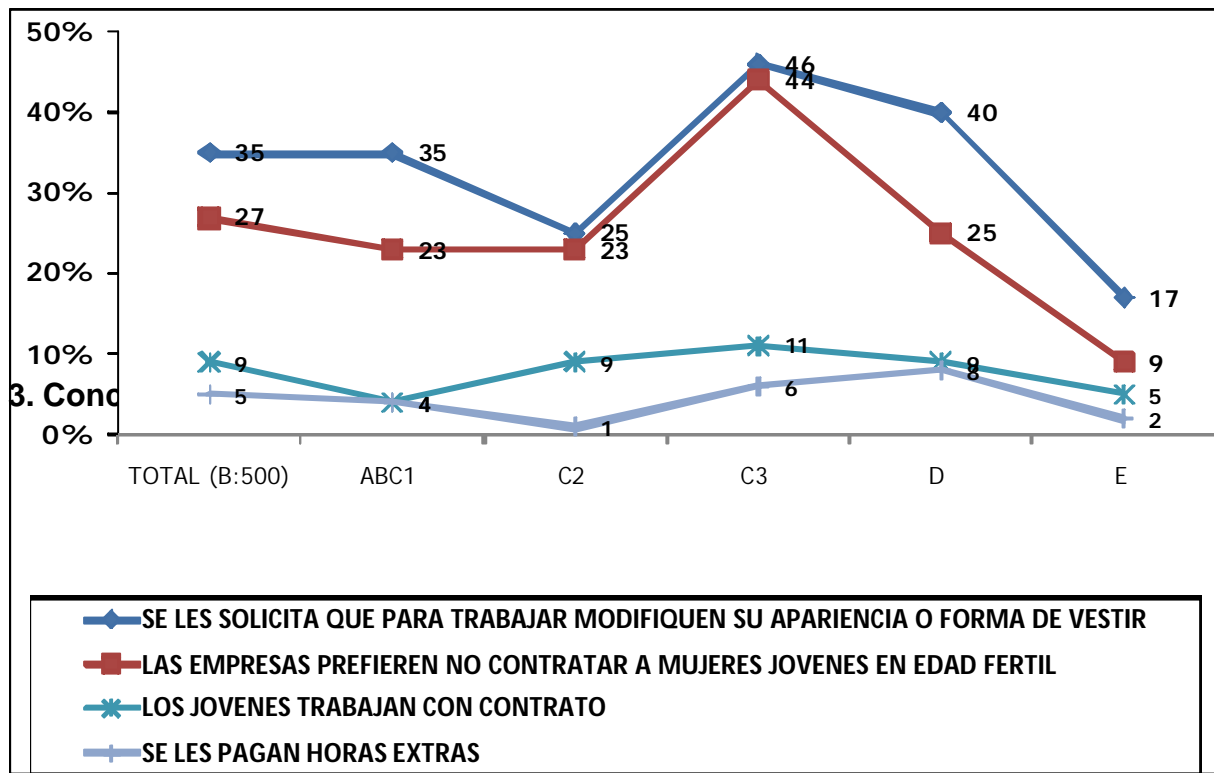
Las consecuencias de ello son evidentes en el gráfico de la derecha. Un 27% cree que la empresas siempre prefieren contratar a hombres y no a mujeres y un 24% cree que casi siempre, mientras que sólo un 13% considera que casi nunca, revelando una discriminación profundamente arraigada y, a juzgar por el dato anterior, todavía naturalizada en las percepciones ciudadanas.

Algo muy similar ocurre con los y las jóvenes en general respecto del respeto a sus modas. Ya hemos señalado que éste es un aspecto muy importante para la constitución identitarias de la juventud, particularmente en estos tiempos. Sin embargo, como vemos a continuación, los y las chilenos creemos que es preferible homogeneizar a respetar las diferencias.



Un altísimo 58% señala que considera que es siempre necesario “pedirle que se corten el pelo, que no usen aros o que no muestren tatuajes en el trabajo.” Este dato es otro ejemplo de una discriminación solapada. Es obvio que para la gran mayoría de los empleos éste no es un factor relevante en el desempeño y sin embargo, no sólo es considerado normal, sino que necesario. El dato de la derecha refuerza este hallazgo, un 35% cree que siempre se les pide que modifiquen su apariencia y forma de vestir, mientras que sólo un 4% cree que nunca sucede. A nuestro juicio, éste es un tema que parece menos importante de lo que es. Si las modas y el *look* son esenciales en las identidades juveniles, es importante generar conciencia y respeto por ellos en el campo laboral. Muchas veces no hay razones para despojar de esa identidad a los jóvenes y sin embargo, como está tan naturalizado que ello ocurra, perpetuamos una discriminación que no colabora ni en el desarrollo laboral y personal de los jóvenes, ni en el necesario respeto a la diversidad que nuestra sociedad debe construir.

Para terminar, analizaremos el comportamiento de los gráficos situados en la derecha, es decir, aquellos que miden las percepciones respecto de la frecuencia de las situaciones evaluadas cruzado por la variable socioeconómica.



Como vemos aquí, todas las variables evaluadas presentan mayores niveles de frecuencia en los estratos medios bajos. Por ejemplo, cuando evaluamos la frecuencia con que se les solicita a los jóvenes que modifiquen su apariencia o forma de vestir, un 46% de quienes se encuentran en el estrato C3 señala que siempre ocurre, mientras que sólo un 23% de los segmentos ABC1 y C2 creen lo mismo. Algo muy similar ocurre el tema de género. Mientras un 44% de quienes pertenecen al C3 cree que siempre las empresas prefieren contratar a hombres y no mujeres, solo un 23% cree lo mismo en los estratos ABC1 y C2. Esto no hace más que confirmar una realidad ya constatada, los abusos y discriminaciones que sufren los y las jóvenes ocurren principalmente contra aquellos que más necesitan trabajar.

De ahí nuestra convicción de que éste es un problema cuya génesis se encuentra más allá de la relación laboral entre empleador y empleado, puesto que más bien es una consecuencia de las inequidades y discriminaciones que caracterizan a nuestra sociedad y respecto de las cuales muchas veces no siquiera nos damos cuenta.

### 3. Conclusiones

El panorama de los y las jóvenes en el trabajo no es alentador. Es una realidad que a estas alturas no puede obviarse. En números absolutos, este segmento es el más discriminado en el trabajo, tanto en el acceso, como en las remuneraciones y en la capacidad de hacer valer sus derechos. Y aunque esto corresponde a un problema generalizado en el mundo, como ya hemos visto, el caso de Chile es particularmente grave.

Más allá de los datos que describen la precariedad laboral de los y las jóvenes, a la luz de esta investigación parece imprescindible cuestionar y desnaturalizar esa realidad, puesto que termina afectando a la sociedad en su conjunto. Los jóvenes de hoy no sólo serán los líderes del futuro, sino que son la generación más educada de nuestra historia, una generación que ha demostrado que quiere ser parte de las grandes transformaciones sociales. Por eso, la juventud no puede entenderse sólo como un tránsito a la adultez, si así lo hacemos, desaprovecharemos su fuerza creativa, emprendedora, socialmente involucrada y responsable.

*“Los jóvenes explican el 20% del empleo, pero tienen más del 31% del total de años de educación y más del 40% del total de acceso a tecnologías de información. Pese a ello, sólo perciben el 10% de los ingresos laborales. Esto tendría que ver con factores que limitan el uso «productivo» de estos activos, como la presencia de una visión dominante sobre la juventud que la entiende como un grupo de trabajadores dispuestos a aceptar condiciones laborales más bajas a cambio de experiencia, formación y, en general, insumos que mejoren sus perspectivas de trabajo” (OIT, 2007, en CIDPA 2008: 39).*

Ahora bien, a partir de la información analizada es necesario hacer una distinción fundamental. Los y las jóvenes no son un grupo homogéneo y lo son todavía menos cuando se trata del campo laboral. De hecho, es evidente que las vulnerabilidades juveniles respecto del empleo son en verdad un reflejo de desigualdades anteriores, en otras palabras, el problema del acceso y calidad del empleo es particularmente grave para aquellos jóvenes que pertenecen a los quintiles más pobres, especialmente para las mujeres.

Resulta evidente que a pesar de los esfuerzos de las familias más pobres y de las políticas públicas de proveer más educación a los y las jóvenes, la brecha en calidad, el bajo apego normativo y los prejuicios sociales respecto de su desempeño, parecieran estar reproduciendo en vez de combatiendo la desigualdad.

En los datos presentados, no hay dudas de que las percepciones sociales acerca de los jóvenes en el trabajo son negativas y muchas veces implican una discriminación solapada, que pareciera entender la situación de los y las jóvenes en el trabajo como un “orden natural” y no como un problema que debe ser abordado.

Este es, a nuestro juicio, el principal aporte de esta investigación. Porque permite visualizar nuevas formas de abordar el problema. En este sentido, parece evidente que para mejorar las condiciones laborales de los y las jóvenes, la sociedad en su conjunto requiere revisar sus nociones acerca de ellos y ellas, iluminar sus prejuicios, contrastar los estereotipos.

La política pública debiera favorecer ese proceso, promoviendo un nuevo relato acerca de la juventud en el trabajo centrado en sus innegables ventajas (mejor educación, mayor manejo tecnológico, energía, creatividad, etc.) Y es que la juventud es una etapa potencialmente muy productiva, de grandes posibilidades tanto a nivel creativo como de emprendimiento. Por eso, el país no puede limitarse a buscar integrar a los jóvenes en el mercado laboral, sino que también debe asumir sus particularidades, promoviendo espacios de participación laboral que se adapten a las nuevas generaciones y sepan aprovechar todo su potencial.

Como todos los cambios culturales, esto implica un abordaje global y, por lo mismo, sólo puede dar resultados si viene acompañado de cambios concretos en la situación de los y las jóvenes en el trabajo. En este sentido, nos parece que a partir de este estudio emerge un campo de acción que debiera complementar y robustecer las políticas públicas de empleo en el futuro, pero en ningún caso queremos plantear el trabajo sobre las percepciones sociales acerca de la juventud, como una solución unívoca al problema.

Las brechas entre el ser y el deber ser que constatamos en la lectura de los datos, nos permiten concluir dos cosas: en primer lugar, a nivel de discurso parte importante de los derechos formalmente establecidos han sido “aprendidos” por la ciudadanía y sin embargo, éstos no encuentran un correlato en la percepción de los y las chilenas, respecto de las prácticas cotidianas hacia los y las jóvenes en el trabajo.

Por otra parte, persisten discriminaciones culturales- especialmente de género, de clase y por apariencia- que, aunque puedan estar abordadas normativamente, aún se advierte un escaso apego a esas normas fundamentado en una valoración cultural ambigua. Pareciera que en estos casos, las prácticas cotidianas en el trabajo de los y las jóvenes, no sólo son todavía más abusivas y discriminatorias, sino que - el problema mayor-, no encuentran un castigo social, perpetuando las situaciones bajo el velo de una normalidad, o bien, de una discusión ética sobre lo correcto que no se pone en el lugar de los más necesitados.

Sobre esto, el caso de las madres jóvenes que quieren o deben mantener su trabajo es urgente. Nuestra sociedad no puede seguir pretendiendo desarrollarse si no asume que las mujeres jóvenes pueden ser madres y que si eso ocurre, el Estado y la sociedad en su conjunto debe facilitar dicho proceso, protegiendo el bienestar de los y las hijos/as y los intereses de las madres y los padres.

Por último, quisiéramos relevar la importancia de que el problema de los y las jóvenes de sectores populares en el trabajo adquiera visibilidad, logrando transformarse en una preocupación de la ciudadanía. Para ello, es clave el rol de las políticas públicas, pero también aquel que le compete a la sociedad civil, los medios de comunicación y la propia juventud. Esperamos que este estudio y la Campaña *Mas respeto a los Derechos laborales de los y las Jóvenes* que en él se fundamenta, se constituyan en un aporte concreto para visibilizar el problema, instalarlo en el debate, promover cambios en políticas públicas y generar conciencia en torno a los derechos y problemas de los y las jóvenes de sectores populares en el campo laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alejandro Portes & William Haller, *La economía informal*, Santiago de Chile, CEPAL, 2004.
- Cárdenas y Flores. Empleabilidad Juvenil y (des) Apego Normativo Laboral, OIT 2009
- ChileClic, Guía de Servicios del Estado, [www.chileclic.gob.cl/1542/channel.html](http://www.chileclic.gob.cl/1542/channel.html)
- CINTERFOR, *Jóvenes, Formación y Empleo*. [en línea][fecha de consulta: 2 de Mayo 2009]. Disponible en [http://cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/exp/observa/chi/chi\\_jov.htm](http://cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/exp/observa/chi/chi_jov.htm).
- Fecé Gómez y Josep Lluís (2000) *El circuito de la cultura. Comunicación y cultura popular*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya
- Jürgen Weller (2006). "Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias". Boletín RedEtis N°5. CEPAL – Chile. 1-9. Obtenido el 15 de marzo de <http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf>
- Jürgen Weller (2007). "La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos". Revista de la CEPAL N° 92. 61-82. Santiago, Chile.
- Jürgen Weller, *Jóvenes, Pobreza y Dinámica Demográfica: El Eslabón del Mercado del Trabajo*, Reunión de Expertos sobre Población y Pobreza en América Latina y el Caribe, CEPAL y CELADE -División de Población. [en línea ] 2006 [fecha de consulta: 10 de Abril 2009] Santiago, Chile. Disponible en [http://www.eclac.org/celade/agenda/5/26955/PobyPobreza\\_agenda.pdf](http://www.eclac.org/celade/agenda/5/26955/PobyPobreza_agenda.pdf).
- Jürgen Weller, *Juventud y Mercado Laboral: Brechas y Barreras*, Prólogo, FLACSO-Chile Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Coordinación Editorial: Carolina Contreras [en línea ] Julio, 2006 [fecha de consulta: 10 de Abril 2009] Disponible en [http://www.CEPAL.org/publicaciones/xml/9/26779/lcr1231e\\_indice2.pdf](http://www.CEPAL.org/publicaciones/xml/9/26779/lcr1231e_indice2.pdf).
- María Irene Guerra (2005). "Los jóvenes del siglo XXI ¿Para que trabajan? Los sentidos del trabajo en la vida de los jóvenes de sectores urbano populares de la ciudad de México". Revista Mexicana de Investigación Educativa, vol. 10, N° 25. Pp: 419-449
- María Luisa Marinho (2007). "El eslabón perdido entre educación y empleo. Análisis sobre las percepciones de los jóvenes urbanos de escasos recursos en Chile". Santiago, CEPAL serie de políticas sociales n° 137.
- Marcos Singer, *Camino al Bicentenario. Propuestas Para Chile*, Capítulo IV, Focalización del rol del Estado en la capacitación, Concurso Políticas Públicas, Pontificia Universidad Católica de Chile, 2008.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, <http://www.mintrab.gob.cl/>.
- Najari y Piña (2009) *Vulneración de los derechos laborales en los jóvenes y políticas de empleo: Panorama y evaluación*. Instituto de Sociología. Universidad Católica. Santiago
- Oficina Internacional del Trabajo, *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente* [en línea] 2005 [fecha de consulta: 10 de Abril 2009]. Disponible en <http://www.ilo.org/public/english/employment/yett/download/ilcrepes.pdf>.
- Oficina Internacional del Trabajo, Informe, *Trabajo Decente y Juventud*, Chile, [en línea] 2005 [fecha de consulta: 10 de Abril 2009]. Disponible en <http://www.oitchile.cl/pdf/informe%20chile.pdf>.
- Peña y Gajardo. (2009) *Experiencias y derechos laborales de jóvenes entre 20 y 24 años de la Región Metropolitana*. Instituto de Sociología. Universidad Católica. Santiago
- Proyecto Prejal, *Promoción del empleo juvenil en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo. [en línea][fecha de consulta: 1 de Mayo de 2009]. Disponible en [http://prejal.oit.org.pe/Navegacin/Programasdeempleojuvenil/BuenasPrcticas/seccion=158&idioma=es\\_ES.do](http://prejal.oit.org.pe/Navegacin/Programasdeempleojuvenil/BuenasPrcticas/seccion=158&idioma=es_ES.do).
- Reinecke y Valenzuela, *Distribución y Mercado Laboral* OIT, 2008
- Quinta Encuesta Nacional de Juventud, INJUV, 2006.



Se prohíbe toda reproducción de este informe, total o parcial, por cualquier medio, sin previa autorización de Corporación Genera.

Bustamante 34. Piso 3. Providencia. Santiago de Chile.

(56-2) 2234153 / 2236438 [www.generaenlinea.cl](http://www.generaenlinea.cl)