



Escuela de Trabajo Social

“JÓVENES Y NUEVAS FORMAS DE INSERCIÓN LABORAL”

Barrios Brasil, Bellavista, República, Manuel Montt y Suecia

ALUMNOS : NOELIA MUÑOZ RAMÍREZ

GUSTAVO VEGA ROJAS

PROFESOR GUÍA: OMAR RUZ AGUILERA

TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN
TRABAJO SOCIAL

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE ASISTENTE SOCIAL

Santiago, 2009

INDICE

INTRODUCCIÓN	4
1.- Planteamiento del Problema.....	17
2.- Estructura Metodológica.....	27
I PARTE: MARCO TEÓRICO	32
Capítulo I: Motivación	33
1.-Definición de Motivación.....	33
2.-Diferentes miradas de la motivación.....	36
3.-Motivos.....	44
4.-Motivación de los jóvenes.....	49
Capítulo II: El Empleo Juvenil	54
1.-Concepto de Empleo.....	55
2.-Empleo Formal e Informal.....	64
3.-Juventud y Empleo.....	69
4.-Jóvenes en el Mercado Laboral.....	76
5.-El Empleo juvenil en el contexto del Trabajo Mundial.....	82
II PARTE: MARCO REFERENCIAL	86
Capítulo III: Contrato de Trabajo, Tipos e Importancia	87
1.-El Contrato de Trabajo.....	87
2.-Deberes y Derechos del Empleado y Empleador.....	97
Capítulo IV: El Empleo juvenil en Chile	101
1.-Trayectoria laboral de la juventud en Chile.....	101
2.-Juventud y Empleo: Políticas Públicas.....	103
3.-Proyectos y Programas dirigidos al empleo juvenil.....	105
4.-Propuestas para la creación de Políticas Públicas para Jóvenes.....	107
Capítulo V: Nuevos Espacios de Desarrollo para el Trabajo Juvenil	111
1.-Lugares de Trabajo Juvenil.....	112
2.-Razones para trabajar de los Jóvenes.....	114
3.-Razones para No Trabajar de los Jóvenes.....	117
4.-Condiciones de Trabajo Juvenil.....	119
5.-Empleos Nocturnos.....	121

Capítulo VI: Definición e Historia de los Pubs.....	123
1.-Definición de Pub.....	123
2.-Historia de los Pubs.....	124
3.-Los Pubs en Chile.....	127
4.-Barrios bohemios de Santiago.....	131
.	
III PARTE: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS_____	11336
Capítulo VII: Jóvenes que trabajan en Pubs.....	11347
Capítulo VIII: Motivación y Situación Laboral.....	11586
CONCLUSIONES _____	11907
1.- Hallazgos de la Investigación.....	11909
2.- Aporte al Trabajo Social.....	2015
BIBLIOGRAFÍA_____	200
1.- Fuentes Bibliográficas.....	200
2.- Fuentes Electrónicas.....	211
ANEXOS_____	2127

INTRODUCCIÓN

La selección de un determinado tema de estudio para el desarrollo de una particular investigación es un proceso sesgado por los intereses, expectativas y necesidades de quienes lo realizan, es decir, de los investigadores, quienes definen el tema, el área de estudio que este tendrá y el total de los matices a revisar en dicho examen.

A través del proceso anteriormente descrito, desarrollado por quienes suscriben esta investigación, se aprecia una llamativa carencia en estudios sobre empleo juvenil. Así, el tema de estudio de esta investigación, Jóvenes entre los 18 y los 29 años trabajando en jornadas nocturnas en locales denominados *Pubs*, - espacios relativamente nuevos que predominan en el panorama de servicios de este tipo para la juventud actual -, tendrá como objetivo describir la realidad de dichos jóvenes insertos dentro de nuevas formas de trabajo nocturno, en las que se desempeñan como garzones y *bartender* (este último término es un anglicismo que denomina a quienes atienden en la barra del bar).

Este estudio nace a partir del interés anteriormente referido, estableciendo el por qué investigar este tema y cómo se visualiza como un problema. Luego se presentan las preguntas de investigación y objetivos, añadiendo las hipótesis que pretenden ser revisadas por medio de los resultados emanados de la investigación. También se revisarán las variables presentes en la temática, para dar cuenta del marco teórico y referencial en el que se desarrolla el tema por medio de los elementos al que se adscribe. Finalmente se entregan las pautas de Focus Group (en este caso, el cómo se desarrollará y los temas que abordará, y la encuesta que se empleará como el instrumento de recolección de información cuantitativo).

El desarrollo de esta investigación se funda centralmente en la carencia o falta de información recopilada que de cuenta de la realidad del empleo juvenil en Chile, específicamente en aquellos jóvenes que se insertan en el mundo laboral a través del trabajo nocturno que desarrollan en *Pubs* de Santiago, nichos de fuente laboral relativamente nuevos, los cuales han quedado exentos del alcance de las normativas reguladoras del empleo juvenil, desprotegido por el Código del Trabajo, Una especie de “zona gris” de la legislación laboral, en la cual suceden situaciones conflictivas que perjudican a estos trabajadores jóvenes.

El desconocimiento sobre este particular coloca en el tapete el siguiente tema: ¿Es este tipo de empleo juvenil (trabajo en *pub*) una real oportunidad para la inserción laboral de este segmento etéreo de la población?

Será importante, entonces, la utilización de los resultados de esta investigación en cuanto al reconocimiento de una realidad que, a la vista de la información revisada, no ha sido abordada en forma prioritaria, pero sin embargo, contiene elementos que la caracterizan de una particular perspectiva, sobre todo al nivel de la creación y revisión de políticas de protección de los trabajadores jóvenes que se desenvuelven en labores nocturnas, tanto para aquellos que trabajan y estudian, como para quienes hacen del trabajo nocturno en pubs su única fuente de ingresos y, por ende, su única fuente laboral. Cabe señalar que esta fuente, está sujeta a las fluctuaciones de la flexibilidad laboral a través de la constante rotación del empleo y por lo que resulta importante la revisión de las opiniones de los jóvenes trabajadores, así como las características sociolaborales de este grupo humano.

Respecto al impacto que se pretende alcanzar, se busca generar un grado de inquietud por revisar las políticas de trabajo que permiten estos vacíos legales o zonas grises que afectan a los trabajadores jóvenes. Además, la

investigación pretende dar cuenta del trabajo que desarrollan los organismos fiscalizadores que actúan sobre estos *pubs* en lo relativo al cumplimiento efectivo de sus roles y tareas. Sería esto último una suerte de mirada crítica sobre la acción de estos estamentos, pues uno de los supuestos de este estudio es la falta de protección de estos sectores de la mano de obra. De lo anterior, una de las finalidades es visualizar formas de acceso de los jóvenes al mercado laboral actual a través de una inserción laboral real, efectiva, de calidad, que les permita ser actores principales en sus procesos de autonomía desde la perspectiva económica. Esto sería, entonces, un alcance de grado práctico emanado de la investigación.

Las anteriores razones justifican el desarrollo de esta investigación, ya que presentan elementos respecto de la trascendencia de explorar y reconocer la situación en que el empleo juvenil se desarrolla en nuestro país. Además plantea los alcances técnicos y del plano de la metodología, junto con su probable aporte al conocimiento y para el desarrollo de futuras experiencias de investigación sobre este tema o algún tema que pueda desprenderse desde él.

Cómo el contexto actual, los diversos agentes estatales ligados a la protección laboral y de los sujetos que desarrollan sus trabajos en el área de servicio especificada como *pubs* y cómo los propios jóvenes, pueden ser sujetos de desarrollo y cambio, dentro de sus reales posibilidades, se presentan en esta investigación, presentando el estado del tema en la actualidad, los factores le influyen, las causas y sus efectos, son revisados a continuación.

En esa perspectiva, el modelo económico neoliberal ha marcado pautas en el desarrollo de las acciones que cada individuo debe cumplir para desenvolverse dentro de él. El auge del valor del dinero, como el medio de transacción e intercambio, ha puesto en jaque otrora valores sociales,

como la integración y la participación social, atomizando cada vez más a los sujetos, en pos de la mantención y sobrevivencia personal por sobre el colectivo.

El dinero, como medio de integración al mundo social que mide las estratificaciones sociales, arguye su importancia sobre sí mismo: tener dinero es lo importante, es el fin, lo que lleva a que hoy, para destacarse y hacer frente a una vida “mejor y exitosa”, por lo cual la adquisición de objetos materiales o de otro orden –ligados al manejo y uso del dinero como canal de acceso-, y el ingreso a un status social determinado, se ha convertido en un plano esencial de la vida que se lleva.

A status social, antes determinado y dominado por las elites políticas y aristocráticas, ahora se suma otro elemento: la cantidad de dinero que el sujeto posea, ya sea a través de activos, de tierras, efectivos, dinero especulativo, o de la tenencia efectiva de este, etc. Hoy se vive para y por el dinero.

Existen diversas formas de alcanzar y desenvolverse para la adquisición de un status social determinado y, principalmente, para alcanzar la adquisición de este poder: el dinero. La vía más reconocida es por medio de la integración de las personas al mundo o régimen laboral, al acceso al empleo. Esto es, universalmente conocido como el mundo del trabajo.

La mercantilización del empleo o el trabajo que desarrollan los sujetos, el cual se vende dentro de dicho mercado como un elemento que puede tasarse y, por ende, venderse a determinados precios, ha ampliado los factores que inciden en las brechas socioeconómicas, ahondando las diferencias entre unas y otras capas. El acceso a mejores condiciones laborales (nivel de remuneraciones, calidad del empleo, etc.) se ve regulado también por las capacidades que posean los sujetos para realizar

dichas labores, por lo que resalta la capacidad y capacitación que se tenga frente al desenvolvimiento personal en el trabajo, y no sólo por la pertenencia a un estrato determinado, aunque esta pertenencia si incide en el acceso a dichas capacitaciones.

El Estado, como agente regulador y garante de la protección de los sujetos que forman parte de él, en relación con el orden social establecido, debiese garantizar el acceso al mercado laboral en condiciones mínimas de protección, que permitan trabajar sin perjuicio de las personas por la realización de estos trabajos. El Estado cumple este rol por medio de la normativización del tema a través de cuerpos legales, como el Código del Trabajo o las reformas laborales, los cuales pretenden dar cuenta de todas estas tipologías de trabajo y regularlas, según corresponda, a su accionar por medio de las instituciones fiscalizadoras y sus respectivos agentes.

Sin embargo, en la práctica, se reconocen múltiples situaciones que trastocan esta idea. Díez de Medina (2001) indica que existe un retroceso del Estado como empleador cuando éste se adhiere a la flexibilización del mercado de trabajo, por otra parte, hay cambios en la estructura ocupacional existente, desajuste que se producen en la demanda laboral, la calificación que se exige por parte de la oferta, y las altas tasas de desempleo, persistentes, fenómeno que no son más que el resultado de la globalización de la economía mundial, que ha provocado un trastoque en lo laboral. Infante (Infante, 2004) señala, por ejemplo, en relación con la inserción laboral de los jóvenes, la dificultad que tienen para integrarse al trabajo en el sector formal debido a la falta de calificación, en gran medida por la insuficiente experiencia laboral que presentan.

También menciona que la baja calidad del empleo juvenil está cruzada por una baja cobertura en el ámbito previsional y una desigualdad muy significativa en los ingresos entre los trabajadores jóvenes.

Los jóvenes se incorporan como un grupo que está en vías de preparación para ser adultos, por lo que se encuentran en una etapa de transición y aprendizaje. Esta concepción marca el proceso en el que estos jóvenes se presentan en la sociedad como elementos para la instrucción, como “a medio camino”, preparándose para insertarse en la sociedad en el grupo adulto, y, por ende, insertarse en el mundo laboral. Es este “prepararse” el adquirir conocimientos y herramientas que les permitan desenvolverse en este futuro mundo del trabajo, resulta ser una prioridad.

Según un estudio de Instituto Nacional de la Juventud, en el marco de la *Tercera Encuesta Nacional de Juventud, sobre la Inclusión de los Jóvenes en Educación y Trabajo* (INJUV, 2002) se observa que un 38, 2% de los encuestados (jóvenes entre 15 a 29 años), están insertos en el mundo laboral. Asimismo, de acuerdo al aumento de las edades de los encuestados, el porcentaje de jóvenes trabajando aumenta: segmento de 25 a 29 años trabaja de manera permanente en un 59,1%, mientras que el tramo entre los 19 a los 24 años registra el porcentaje más bajo de los jóvenes que se encuentran trabajando (36,9%).

Un medio para alcanzar un empleo que se caracterice por ser “mejor pagado” y que le permita al sujeto involucrarse de forma más potente en el ámbito laboral, se alcanza por medio de la *capacitación* que se desarrolla dentro de dicha actividad laboral. Estas capacitaciones permiten a los sujetos estar preparados para la realización de labores predeterminadas, con lo que posean un entrenamiento que los posibilite por otros, para realizar dichas actividades.

La preparación de los sujetos puede llevarse a cabo de diversas formas, ya sea a través del manejo práctico de oficios que requieran la experiencia y el control de herramienta que permitan el desarrollo de determinadas obligaciones, en especial las ligadas con el uso de la fuerza y/o capacidades físicas; por medio del aprendizaje de tareas a realizar a un nivel técnico, que implica el aprendizaje y manejo de determinada metodologías de trabajo aplicables de manera práctica; y por medio del estudio y preparación de nivel profesional para desarrollar labores prácticas con elementos teóricos y metodológicos que permitan desarrollar determinadas labores que se requieren realizar.

Estas capacitaciones son social y legalmente aceptadas a través del acceso al sistema de educación, donde los sujetos adquieren por medio de los distintos centros de formación existentes para el desarrollo de tales capacidades: Universidades, institutos profesionales, centros de formación técnica, cursos de capacitación, etc. Así, muchas personas, principalmente jóvenes, ya sea por la búsqueda de mejores condiciones de vida, por un desarrollo personal, por intereses personales, etc. se capacitan en el marco académico (educación técnica de nivel secundaria y superior y de nivel superior en el plano profesional), el cual adquiere un plus por sobre al momento de acceder a mejores empleos, con mejores remuneraciones, etc. debido a su posicionamiento jerarquizado en la escala de las labores de los sujetos dentro de la sociedad en la que habitan.

Cuando a esta capacitación se le agrega el elemento “neoliberal”, se obtiene la obligación del intercambio por “los servicios prestados” que en este caso entregan dichos centros de formación (Universidades, institutos profesionales, centros de formación técnica, etc.). Este intercambio es monetario (dinero). Y es este dinero el que debe ser captado por estos sujetos (los jóvenes) para “moverse” en este mundo. Algunos de ellos son avalados económicamente por sus familias u otros agentes patrocinantes;

otros son patrocinados debido a sus capacidades destacadas (becas); otros poseen o deben buscar recursos económicos para poder costear estos estudios.

Dentro de este plano, los jóvenes (capa etárea predominante en la educación superior), al mismo tiempo que estudian, se encuentran trabajando. Es decir, realizan estas dos actividades paralelamente. Según el estudio del INJUV en este sentido, el 6,7% de los jóvenes trabaja y estudia a la vez. Respecto de las edades, en el tramo entre 19 a 24 años se ubica la mayor cantidad de jóvenes que realiza ambas actividades (Ibíd.).

Existe un importante número de jóvenes que, debido a diversos factores, han quedado fuera del sistema de educación superior, en especial, marginados por condiciones económicas desfavorables que les impiden costear su acceso y mantención dentro de este sistema de enseñanza. También emergen razones de tipo familiares, que llevan a los jóvenes a transformarse en el sustento de su hogar de origen por la falta de un miembro proveedor o por enfermedad de los mismos, o falencias económicas para paliar los diversos gastos, etc.; por ser ellos mismos nuevos jefes de hogares, los cuales les correspondería mantener; o por la falta de una preparación adecuada para su ingreso a la enseñanza superior, o intereses disímiles a estudiar, entre muchas más.

De todos estos ejemplos, las condiciones socioeconómicas en la que se desenvuelven los sujetos es el elemento que cruza su realidad y las decisiones respecto a su vida: Su situación económica, el estrato social al que pertenecen, etc. Se comprende, como ha sido señalado en párrafos anteriores, que la pertenencia a una determinada capa social puede determinar el tipo de trabajo o al tipo de enseñanza a la que la persona pueda optar. Esto puede ocurrir, en gran medida, debido al alcance del

sistema neoliberal, el cual ha mercantilizado y cifrado la mayor parte de los accesos a los distintos servicios, incluso del orden público, para todas las personas dentro de la sociedad, como es el caso de nuestro país.

Existe un grupo, dentro de esta lógica, perteneciente al segmento que transita entre los 18 a los 29 años, que no se encuentra dentro del sistema de enseñanza superior, que no lo ha estado nunca, ó que ha debido abandonarlo (generalmente por la falta de los recursos económicos suficientes para costearlos), e incluso algunos que los han concluido, pero que no han ejercido, por falta de campo laboral (muchos de los casos han sido por saturación de profesionales o técnicos en dicho campo laboral) o alguna otra motivación.

Como señala Araya (2004), cuando un joven termina la enseñanza media, y pertenece a las capas más desposeídas del país, tiene que optar a la oferta de beneficios (becas de estudios) para continuar con sus estudios superiores. De no poder contar con ellos, no puede estudiar, por lo que su única opción sería trabajar. Y al no tener la capacidad técnica o profesional, cuando llega hasta el nivel de educación secundaria, las opciones de alcanzar un trabajo de mayor remuneración se ven limitadas. Esta realidad se recrudece cuando estos jóvenes son padres de familias y, al transcurrir de los años, no pueden sino más que deambular en este tipo de trabajos mal pagados, sin protección social, sin los resguardos básicos de los empleados, etc. bajo el imperativo de ser proveedores de su familia.

Los jóvenes que trabajan en pubs y locales de servicio semejantes, están en un constante dilema sobre su seguridad laboral: un número considerable no posee contrato de trabajo, ni tampoco emiten boletas por el pago de los servicios prestados. En vez de eso, existen, en muchos casos, compromisos verbales acordados con su *empleador* (en rigor no debiese utilizarse este último término, pero para efectos de comprensión se

utilizará este concepto), con lo que no existen ni imposiciones ni seguros de ningún tipo. Todo queda entregado a la voluntad del *empleador* en cuanto a remunerar a sus trabajadores y mantenerlos en sus puestos de trabajo. Esto lleva a otro dilema: las malas prácticas que puedan ejercer algún empleador con sus empleados generalmente “no puede ser” objetada, ya que no existen resguardos legales que protejan la fuente de trabajo del empleado.

El problema se profundiza bajo el supuesto que muchos de los jóvenes que estudian y no estudian y que trabajan, lo hacen por necesidades económicas, principalmente, y no pueden perder estas plazas de trabajo.

Sobre las razones que llevan a los jóvenes a realizar ambas actividades simultáneamente (trabajar y estudiar), se parte del supuesto que propone respecto de quienes trabajan y estudian a la vez lo hacen por alguna necesidad de tipo económica: solventar sus estudios, costear su permanencia en la educación superior, obtener dinero extra para gastos personales, etc.

Contrario a esto, el 39,8% de los jóvenes encuestados por el estudio del INJUV (Op. Cit.) dice trabajar para mantener o ayudar a mantener a su propia familia; el 15,5% lo hace para mantener a su familia de origen; y el 27,6% para solventar sus gastos personales. Sólo un 9,2% señala que trabaja para solventar los gastos de sus estudios.

Asimismo, se tiende a pensar que los jóvenes que estudian y trabajan, lo hacen por necesidades económicas que deben cubrir. Por ende, sería más recurrente que los jóvenes de estratos socioeconómicos más desposeídos sean el sector que más propenda a desarrollar trabajo y estudio simultáneo. Sin embargo, el mayor porcentaje de quienes estudian y trabajan a la vez, se da en el nivel socioeconómico alto (18,5%), donde sus

razones fluctúan en: tener dinero para gastos personales (38,1%) y poder estudiar (35,5%). En cambio, en la capa media sólo un 6,8% lo hace, y en la baja, un 5% (Ibíd.).

Otro punto está ligado al proceso de independencia juvenil respecto de las familias de origen. En este sentido, las razones para trabajar tienen una relación directa con la edad y adquisición de autonomía. En el grupo de 19 a 24 años, el principal interés por trabajar es para “tener plata para los gastos” (32,5%) (Ibíd.).

Todo lo anterior se transforma en un círculo vicioso de carácter permisivo que otorga un poder sin una regulación a los empleadores y deja fuera de cualquier tipo de resguardo a los empleados, quienes son los más vulnerables, entendiendo que son los primeros en ser puesto en tela de juicio en el desempeño laboral, debido a su escasa preparación y su poca experiencia, además de la falta de un resguardo legal que proteja sus fuentes de trabajo ante un eventual abuso laboral, como despido injustificado, recargo de trabajo, horas extras no reconocidas, adhesión de trabajo diferente a la naturaleza del tipo de trabajo por el cual los empleados han sido “contratados”, entre otras.

Se pueden encontrar situaciones que muestran a jóvenes que estudian y trabajan en las que no cuentan con el respaldo de elementos legales que los protejan, que se encuentran fuera de la cobertura previsional, que pueden estar sujetos bajo el salario mínimo en algunos casos, entre otras irregularidades.

Cabría mencionar que, si bien existen leyes que regulan el trabajo en sus diversas formas, la falta de fiscalización en el cumplimiento de estas leyes marca aún más el vacío en la protección de los derechos de los jóvenes como trabajadores, donde cuadran diversos factores como la relación

contractual no regulada ni formalizada, los horarios y jornadas de trabajo indeterminadas, la excesiva rotación del personal de trabajo y la baja o nula calificación, entendiéndola desde la óptica de la capacitación mencionada en párrafos anteriores, que poseen los empleados debido a la falta de experiencia y capacitación real (legalmente aprobada y reconocida) laboral en la que se desenvuelven.

De acuerdo a lo observado en el trabajo preliminar de campo realizado para efectos de esta investigación, centra en el trabajo que desarrollan jóvenes de entre 18 a 29 años, insertos y no insertos en el sistema de educación superior, como garzones y bartender en locales nocturnos de servicio que expendan alcoholes en los locales denominados pubs, es que se da cuenta que esta fiscalización, no sucede en la práctica con la frecuencia debida, ni con la rigurosidad a la que se les obliga.

Existen deficiencias en dichas fiscalizaciones por cuanto se produce un alto margen de flexibilidad a la hora de la exigencia en la revisión de la documentación de los empleados, principalmente de estos jóvenes ligados con una difusa relación contractual, que certifique lo que se está justificando por parte del empleador, así como de sus labores, horarios de trabajo, sus remuneraciones, y la falta de previsión en la que se encuentran.

En referencia con la factibilidad, vigencia, importancia y actualidad de la investigación, durante la investigación preliminar, específicamente en la observación de campo, se pudo contar con la participación de informantes quienes comentan respecto del tema en cuestión, entregando datos, ideas y nociones personales en relación del trabajo como garzones en pubs durante las jornadas nocturnas de trabajo de estos locales, así como de otros datos emanados de experiencias de otros trabajadores que ellos han podido visualizar.

Este tema no ha sido suficientemente abordado, afirmación que responde a la revisión bibliográfica realizada, la que no ha dado cuenta de alguna investigación similar en nuestro país, por lo que es un área fértil para la investigación, que, además, se muestra como un elemento de “vanguardia” en lo referente a su estudio y análisis.

Los vacíos legales que afectan a los jóvenes que trabajan en estos pubs muestra la relevancia e importancia del tema en cuestión y su tratamiento. Dichos vacíos pretenden ser develados, expuestos, y usar estos elementos emanados desde la investigación como caldo de cultivo para las distintas investigaciones que en el futuro se puedan asir de esta investigación, o de su reforzamiento.

1.- Planteamiento del problema

El problema que se pretende investigar se enmarca dentro del empleo juvenil y las desestructuraciones que éste presenta, principalmente en materia de lo contractual, y, desde allí, hacia la desprotección social, la desigualdad de las remuneraciones, la dificultad del acceso de estos jóvenes a las redes laborales formales, etc.

En este punto, los empleos que ejercen los jóvenes que se encuentran estudiando en el nivel superior de educación que trabajan en jornadas laborales nocturnas prestando servicios en pubs, son elementos de análisis del panorama laboral juvenil, sobre el que no existen mayores estudios ni cifras estadísticas que den cuenta de dicha realidad. Por ende, la descripción de estas realidades no es visualizada con claridad, ya que sólo se tienen supuestos sobre la base de experiencias compartidas por los mismos jóvenes dentro de sus grupos de pertenencia (amigos, familia, compañeros, etc.).

Según el Instituto Nacional de la Juventud, INJUV, se entiende por juventud a todas aquellas personas que se encuentran dentro del tramo etéreo que comprende entre los 15 y los 29 años (INJUV, 2007). Para efectos de la ley, según el artículo 15 del capítulo II del Código del Trabajo, sólo pueden prestar servicios en cabaret (es decir, que presentes espectáculos en vivo) y lugares de expendio de alcohol, jóvenes mayores de 18 años (Código del Trabajo, 2005).

Esta juventud visualiza como virtudes de este tipo de empleo la posibilidad de trabajar en un espacio flexible a sus posibilidades horarias y de días de trabajo, así como el ingreso al mundo laboral con características no formales, en la medida en que el no estar contratado no es un impedimento, sino más bien un elemento favorable, pues no mantienen

obligaciones legales que les imposibilite de abandonar o cambiar dichos trabajos, además que les permiten percibir ingresos diarios.

La investigación preliminar realizada para abordar esta temática permite señalar que los elementos mencionados anteriormente hacen que este trabajo se perciba como un empleo sin mayores complejidades legales, el cual permitiría y facilitaría el tránsito y movimiento de su personal según sus propios intereses. También se incorpora el status que los mismos jóvenes le atribuyen en referencia al desarrollo de una vida nocturna, junto al conocer personas, ubicarse en un rol laboral distinto a otros trabajos, incluso del mismo rubro, pero que se realizan durante las jornadas laborales diurnas. Asimismo, que el trabajo esté ligado al entretenimiento provoca la percepción de quienes lo realizan de trabajar inmersos en dicho espacio de entretención

En contrapartida a esta visualización, se presentan los factores de desprotección y desigualdad manifiestos en este tipo de empleo:

- No existe una relación contractual entre el empleador y estos jóvenes empleados que les asegure el desarrollo de un trabajo no precario, en el que las condiciones laborales permitan asegurar un resguardo legal frente a situaciones en que puedan verse sometidos.
- Por tanto, la posibilidad de acceder a un sistema de previsión y de salud es prácticamente nula, debido a la no obligación legal del empleador con sus empleados, quedando en manos de cada particular toda cotización, acceso a atención de salud, etc.
- Además, el pago relativo a la remuneración del trabajo que se desarrolla no está sujeto a las disposiciones legales (salario mínimo, pago de horas extras, unidades de tiempo para la cancelación de las remuneraciones, etc.).

- Por último, y debido a la carencia en la normativización y regulación del trabajo que desarrollan los empleados, las tareas que desempeñan no están especificadas, quedando a voluntad del empleador la ejecución de otras actividades, como realizar el aseo del local, apoyo de cocinería, entre otras.

Como ejemplo de lo anteriormente referido, nuestra informante señala el haber sido expulsada de su lugar de trabajo por haber quedado embarazada, situación que, en su caso particular, la dejó sin acceso a recursos económicos, pues no existe cláusula de resguardo al desempleado en este tipo (el seguro de cesantía o la protección por despido injustificado no cursa), ya que no se lleva a cabo una relación contractual legal.

Se entiende que este tipo de situaciones están amparadas por la ley del trabajo, en la que estas empleadas, en estas situaciones, no pueden ser despedidas de sus lugares de trabajo, y en las que se debe asegurar la mantención del empleo a través de la protección que reciben bajo el resguardo legal para el período pre y post natal. En el caso de las jóvenes que se desenvuelven en este rubro y que se encuentra en esta situación, corren el riesgo de ser despedidas sin mediar algún tipo de indemnización.

Otro elemento importante a destacar es la imposibilidad de entender a los jóvenes dentro del sector laboral independiente, ya que las labores que desarrollan dentro del trabajo que llevan a cabo en los *pubs* las realizan bajo la base de la dependencia de un empleador, con quien no mantienen una relación contractual legal, sino más bien informal (o precaria). No son trabajadores a honorarios, pues éstos poseen características de trabajadores independientes (no emiten boletas de honorarios, por ejemplo. De hacerlo, son casos muy particulares).

Según el INJUV (Op. Cit.) del total de jóvenes que trabajan en todo rubro laboral, el 76% de los jóvenes trabaja de manera dependiente; el 20% de forma independiente; y sólo el 4% lo hace en ambas formas.

Se establecen ciertas diferencias entre los jóvenes que trabajan en los *pubs* en horario nocturno y el último grupo citado en el párrafo anterior:

- El primero está ligado, en su forma, al trabajo formal: se debe cumplir con ciertos requisitos de preparación o capacitación, requisitos de presencia, cumplimiento de jornadas y horarios determinados, cumplimiento con un cuadro normativo de conducta dentro y durante el desarrollo de su labor, etc., marcando presencia tanto de los derechos como de los deberes de empleado y empleador.
- El segundo realiza labores bajo la dependencia de un empleador, quien tarifa y paga el trabajo que realizan estos jóvenes, el que se realiza de forma desestructurada, es decir; presentan características de un trabajo independiente e informal, respecto a la rigurosidad del cómo se desarrolla este trabajo. De cierto modo, estos empleos marcan los deberes de los empleados, sin considerar sus derechos como trabajadores.

Otro elemento a considerar es que los trabajos part-time, regulados hoy por una modificación en la ley, no incluyen a este tipo de trabajo nocturno, por lo que la protección entregada por esta modificación a la ley, corresponde solo a aquellos jóvenes que se desempeñen en trabajos informales que desarrollen sus actividades en horarios de mall y supermercados.

De lo anterior, se desprende la necesidad de reconocer los elementos que estructuran este tipo de trabajo, pues no se han encontrado claves analizadas ni estudios anteriores sobre este tema en particular, el cómo se

configuran dichos elementos y se convierten en una situación que se enmarca en la ilegalidad, desde la perspectiva de la protección y regulación que el trabajo debiese mantener, donde se incurre en situaciones de trasgresión a las normas establecidas por la ley, y que genera un vacío legal que genera estas trasgresiones.

También emerge el interés de comprender el cómo y por qué ven los jóvenes este espacio como una buena oportunidad de insertarse en el mundo laboral: sus expectativas respecto al trabajo en el que se desenvuelven, el funcionamiento del mismo, los motivos que les llevan a trabajar de esta forma, y la información que manejan sobre sus derechos y deberes como trabajadores.

Se pretende ahondar, desde un carácter exploratorio, en el develar esta realidad, hacerla patente desde la perspectiva de los empleados, dar cuenta de su existencia y de las características que posee. Sobre esto último, se pretende describir dichas características, a fin de reconocer esta realidad desde sus elementos constitutivos y reconocer, por medio de esto, los alcances que puede acarrear sobre los sujetos inmersos en ella.

En síntesis, esta investigación buscará indagar respecto de las condiciones laborales en que se desarrolla el trabajo en los pubs, específicamente cómo es llevado a cabo por jóvenes, cuyos rangos de edad fluctúen entre los 18 hasta los 29 años, quienes estudian en el ámbito de enseñanza superior y quienes no se encuentran estudiando. También se revisará las motivaciones que estos grupos de jóvenes tienen para realizar estos trabajos, para insertarse en ellos, cuales son sus expectativas laborales, intereses y necesidades.

La investigación se llevará a cabo en sectores ligados al área de servicios, concretamente en locales de expendio de alcohol y comidas ligados al esparcimiento de sus clientes, sin y con espectáculos en vivo (preferentemente musicales) donde la clientela está principalmente compuesta por jóvenes y adultos jóvenes. Estos sectores son:

- Barrios *Suecia* y *Manuel Montt*, en la comuna de Providencia.
- Barrio *Bellavista*, dividido entre las comunas de *Providencia* y *Recoleta*.
- Barrios *Brasil* y *República*, en la comuna de Santiago Centro.

2.- Preguntas de Investigación

De acuerdo con los elementos anteriormente descritos, en relación con la temática referida al empleo de los jóvenes en estos *pubs*, las Preguntas de Investigación son las siguientes:

¿Qué motiva a los jóvenes de entre 18 a 29 años, insertos y no insertos en el sistema de educación superior, a trabajar en pubs durante la jornada nocturna?

¿Cómo se caracteriza la situación laboral de los jóvenes de entre 18 a 29 años, insertos y no insertos en el sistema de educación superior que trabajan en pubs durante la jornada nocturna?

¿Cuál es la relación que se presenta entre los jóvenes, de entre 18 a 29 años, insertos en el sistema de educación superior y de los jóvenes no insertos en el sistema de educación superior que trabajan en pubs durante la jornada nocturna?

3.- Objetivos

3.1.- Objetivo General N° 1:

Determinar las motivaciones que conducen a los jóvenes de entre 18 a 29 años, insertos y no insertos en el sistema de educación superior, a trabajar en *pubs* durante la jornada nocturna, ubicados en la ciudad de Santiago.

Objetivos Específicos:

3.1.1.- Identificar los intereses que conducen a los jóvenes de entre 18 a 29 años, insertos y no insertos en el sistema de educación superior, a trabajar en *pubs* durante la jornada nocturna, ubicados en la ciudad de Santiago.

3.1.2.- Reconocer las necesidades que conducen a los jóvenes de entre 18 a 29 años, insertos y no insertos en el sistema de educación superior, a trabajar en *pubs* durante la jornada nocturna, ubicados en la ciudad de Santiago.

3.1.3.- Precisar las expectativas que conducen a los jóvenes de entre 18 a 29 años, insertos y no insertos en el sistema de educación superior, a trabajar en *pubs* durante la jornada nocturna, ubicados en la ciudad de Santiago.

3.2- Objetivo General Nº 2:

Describir la situación laboral de los jóvenes de entre 18 a 29 años, insertos y no insertos en el sistema de educación superior, que trabajan en *pubs* durante la jornada nocturna, ubicados en la ciudad de Santiago.

Objetivos Específicos

3.2.1.- Identificar la situación contractual de los jóvenes de entre 18 a 29 años, insertos y no insertos en el sistema de educación superior, que trabajan en *pubs* durante la jornada nocturna, ubicados en la ciudad de Santiago.

3.2.2.- Determinar la situación previsional de los jóvenes de entre 18 a 29 años, insertos y no insertos en el sistema de educación superior, que trabajan en *pubs* durante la jornada nocturna, ubicados en la ciudad de Santiago.

3.2.3.- Caracterizar la situación remuneracional de los jóvenes de entre 18 a 29 años, insertos y no insertos en el sistema de educación superior, que trabajan en *pubs* durante la jornada nocturna, ubicados en la ciudad de Santiago.

3.2.4.- Precisar las actividades que realizan en sus lugares de trabajo los jóvenes de entre 18 a 29 años, insertos y no insertos en el sistema de educación superior, que trabajan en *pubs* durante la jornada nocturna, ubicados en la ciudad de Santiago.

3.3.- Objetivo General N° 3:

Contrastar las motivaciones y la situación laboral de los jóvenes de entre 18 a 29 años, insertos en el sistema de educación superior y de los jóvenes no insertos en el sistema de educación superior que trabajan en *pubs* durante la jornada nocturna, ubicados en la ciudad de Santiago.

Objetivos Específicos

3.3.1.- Comparar las motivaciones de los jóvenes de entre 18 y 29 años insertos en el sistema de educación superior y de los jóvenes no insertos en el sistema de educación superior que trabajan en *pubs* durante la jornada nocturna, ubicados en la ciudad de Santiago.

3.3.2.- Comparar la situación laboral de los jóvenes de entre 18 y 29 años insertos en el sistema de educación superior y de los jóvenes no insertos en el sistema de educación superior que trabajan en *pubs* durante la jornada nocturna, ubicados en la ciudad de Santiago.

4.- Hipótesis

Hipótesis Nº 1

Para los jóvenes estudiantes de educación superior que se desempeñan en *pubs*, trabajar bajo un régimen de protección laboral no es un tema trascendental, ya que su labor en ese lugar es transitoria, y su remuneración representa ingresos económicos complementarios para costear sus estudios y/o independencia financiera.

Hipótesis Nº 2

Para los jóvenes que no se encuentran estudiando, trabajar en *pubs* corresponde a su principal fuente de ingresos y lugar de empleo permanente, por lo que dicho trabajo debiese poseer ciertos resguardos legales que les permitan desarrollar su trabajo bajo condiciones laborales básicas que los protejan, teniendo conocimiento de las irregularidades laborales en que desarrollan su trabajo.

Hipótesis Nº 3

Los jóvenes estudiantes de educación superior que trabajan en *pubs* prefieren esta modalidad de empleo –nocturno informal- por sobre otras, debido a la flexibilidad para desempeñar las jornadas laborales según el tiempo del que dispongan (cambios de turno, alternación periódica de la jornada de trabajo en relación con los días que deben desarrollarse).

Hipótesis N° 4

El más alto porcentaje de rotación de trabajadores que se presentan en estos tipos de empleos informales (*pubs*), corresponde a los jóvenes insertos en el sistema de educación superior, quienes están por sobre el de los jóvenes no insertos en el sistema de educación superior.

5.- Estrategia Metodológica

5.1.- Tipo de estudio: La investigación será de carácter exploratoria-descriptiva- comparativa

Respecto al ámbito exploratorio, esta investigación pretende examinar fenómenos relativamente desconocidos en cuanto al desarrollo de investigaciones que den cuenta de ellos, ofreciendo una investigación más acabada sobre un hecho concreto o problemas conductuales del ser humano, en este caso los jóvenes y su incidencia en el trabajo perteneciente a la jornada nocturna en *pubs*.

Además pretende ofrecer una investigación descriptiva que especifique las propiedades importantes de personas, grupos y fenómenos que sean sometidos a análisis. En esta investigación se pretende describir las variables que se ligan al trabajo y motivación de los jóvenes.

Será comparativo, pues ofrecerá un análisis de los elementos que establezcan parámetros entre uno u otro grupo de estudio (jóvenes insertos y jóvenes no insertos en la educación superior) en relación con las características que presenta en empleo en el que se desenvuelven y las motivaciones que los llevan a trabajar en dichos empleos

El tipo de investigación de acuerdo a su tiempo de estudio es de carácter transeccional, debido a que la recolección de datos se dará en un tiempo único, por lo que su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

5.2.- Enfoque: El enfoque de la investigación será cualitativa/cuantitativa, debido al carácter exploratorio de ésta, en la necesidad de examinar las causalidades de dicha problemática; y de carácter cuantitativa debido la insuficiencia de información estadística con respecto al tema de investigación.

5.3.- Universo: La totalidad de jóvenes entre 18 y 29 años que trabajen en pubs ubicados en los barrios Suecia y Manuel Montt en la comuna de Providencia; Brasil, República y Bellavista en la comuna de Santiago Centro, ofreciendo servicios de atención gastronómica y bebidas alcohólicas (garzones y barman).

Respecto a este total, no existen cifras ni dato que entreguen el número de sujetos que conformen este universo. Sin embargo, por medio de indagaciones de los autores, se considera la presencia de un promedio de 15 *pubs* por cada barrio (seis barrios en total), cada uno con un número de 4 empleados (como promedio) que pertenecen al grupo objetivo de estudio, lo cual nos daría un número estimado de 360 empleados como universo.

5.4.- Muestra: Se aplicará la encuesta con fines cuantitativos a 50 jóvenes de entre 18 a 29 años, y por medio de técnicas de recolección de datos de carácter cualitativas como el *Focus Group* y una pauta de *Entrevista en Profundidad*, se seleccionarán 20 jóvenes de entre 18 a 29 años, quienes trabajen en pubs ubicados en los barrios Suecia y Manuel Montt en la comuna de Providencia; Brasil, República y Bellavista en la comuna de

Santiago Centro ofreciendo servicios de atención gastronómica y/o bebidas alcohólicas (garzones y barman), en la Región Metropolitana. La diferencia en número de aplicación de técnicas se debe a la disponibilidad de tiempo y voluntad de los jóvenes.

El tipo de muestra es de carácter no probabilística debido a que la elección de la unidad de análisis no es aleatoria, sino que su selección está ligada a causas relacionadas con las características que determina el investigador. La aplicación de los instrumentos se realizará en los barrios anteriormente mencionados de las comunas de Providencia y Santiago Centro, los cuales se caracterizan por tener sectores comerciales que se desempeñan en expendio de alcohol y servicios gastronómicos (garzones y barman), en la Región Metropolitana.

5.5.- Unidad de análisis: Jóvenes entre 18 y 29 años que trabajen en pubs ubicados en los barrios Suecia y Manuel Montt en la comuna de Providencia; Brasil, República y Bellavista en la comuna de Santiago Centro, en horarios nocturnos, ofreciendo servicios de atención gastronómica y bebidas alcohólicas (garzones y barman), en la Región Metropolitana.

5.6.- Técnicas de recolección de la información: La recolección de datos e información se realizó por medio de revisiones bibliográficas, dando cuenta de teorías y estudios realizados anteriormente sobre el tema, y el uso de diversas técnicas de recolección de carácter cuantitativas y cualitativas, aplicadas sobre la unidad de análisis conteniendo variables de la investigación. La información será recaudada a través de las siguientes técnicas.

Observación: Es un método clásico de investigación científica que permite la recolección de información de una forma directa y en el momento preciso que está ocurriendo dicho fenómeno de estudio. La práctica de esta técnica no influye en la conducta de lo observado.

Encuestas: Técnica cuantitativa que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un universo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación (en este caso la utilización del cuestionario), con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la unidad de análisis.

Focus group: Investigación cualitativa en la que se reúne un grupo entre 8 a 12 personas, que tengan las características requeridas por el investigador, en la que se pregunta sobre sus opiniones, discutiendo sobre sus experiencias, un hecho o fenómeno específico, el cual es tema de investigación.

5.7- Técnicas de Análisis de la Información: La información cuantitativa se analiza con el programa *SPSS* (Statistical Package Social Sciences).

La información cualitativa se analiza mediante el modelo de Análisis Cualitativo por Categorías, lo cual hace posible clasificar conceptualmente las unidades que son cubiertas por un mismo significado y/o atributo. Las categorías se refieren a situaciones y contextos, actividades y acontecimiento, relaciones entre personas, comportamientos, opiniones, sentimientos, perspectivas sobre un problema, métodos y estrategias, procesos.

6.- Variables

Las variables que guían la investigación, son: ***motivación de los jóvenes*** respecto a trabajar en el rubro de *pubs* como garzones y bartender, y la ***situación laboral de los jóvenes*** en relación con las labores que desarrollan dentro de estos espacios de trabajo.

I PARTE
MARCO TEÓRICO

CAPITULO I

MOTIVACIÓN

La motivación se entiende como un proceso mental que se produce en las personas, originado por estados internos, biológicos y emocionales, provocando la necesidad de movilizarse hacia un objetivo específico.

A medida que el ser humano va creciendo la motivación se ve afectada por factores de carácter social, y entra en una suerte de satisfacción de necesidades orgánicas como de autorrealización.

El presente capítulo intenta explicar los tipos de conducta que manifiestan los jóvenes desde varios puntos de vistas teóricos, definiendo la motivación y los motivos que dan energía a las personas para alcanzar metas.

1.- Definición de Motivación

Desde su existencia en el mundo, los seres vivos han sentido la necesidad de conseguir su objetivo más sentido, que es la supervivencia y satisfacción de los requerimientos de su organismo, encontrándose la motivación en todo ser viviente, independiente de su especie o procedencia. La motivación es una forma evidentemente más compleja en el ser humano, por tratarse de un proceso mental influenciado por este sentir genético y por situaciones externas que pretende el alcance de ciertos objetivos que le parezcan gratificantes, emergiendo términos tales como metas, expectativas e intereses.

Por lo tanto, hacer mención a la existencia de un proceso motivacional pasa por la interacción del hombre y su entorno, concluyendo en una conducta orientada, hacia una meta determinada en un tiempo y espacio concreto.

En la presente definición de motivación se contempla la ocurrencia ordenada de los distintos cambios que tienen lugar a lo largo del proceso, fundamentándose en la importancia de los componentes implicados en el mismo.

“La Motivación es un proceso básico relacionado con la consecución de objetivos que tienen que ver con el mantenimiento o la mejora de la vida de un organismo. El proceso se inicia con la presencia de algún estímulo o situación interna o externa que se desencadena en el individuo la necesidad o el deseo de llevar a cabo una conducta para conseguir el objeto implicado en la situación ; tras la evaluación y validación pertinentes, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos, la dificultad y valor de incentivos referidos al objetivo a conseguir, más el estado actual del organismo, el individuo decide llevar a cabo una conducta dirigida a la consecución de un determinado objetivo –aquel que considere mas apropiado en ese momento-; la conducta motivada propiamente dicha consiste en las fases de aproximación y de ejecución –apetitiva y consumatoria-, y tras su ejecución, el individuo llevará a cabo la verificación de la congruencia, la atribución de causas y la generalización (Palmero, Fernández –Abascal, Martínez, Chóliz, 2002: 12).”

En concordancia con lo anterior es pertinente definir ciertos conceptos tales como atribución de causas, la que es entendida como:

“Un mecanismo imprescindible para establecer asociaciones entre conductas y resultados”. (Ibíd.: 13)

Estas causas pueden estar compuestas por factores internos y externos de las personas, determinando las conductas futuras de estas, dentro de las teorías enfocadas en la atribución de causas ésta sería una de sus principales premisas, sumándose la idea de buscarle explicación a los acontecimientos, especialmente cuando éstos ocurren de improvisto. (Ibíd.)

Otro término que hace mención esta definición es a expectativas, la cual se entenderá como:

“Lo que espera obtener un individuo. Probabilidad subjetiva de éxito, se fundamenta en el resultado de la interacción existente entre la estimación de la dificultad de la tarea a realizar y la estimación de las habilidades y recursos disponibles en ese momento. Concluyendo cuán factible es la consecución de dicho objetivo. Por lo tanto el nivel de expectativa es, lo que un individuo estima que podrá conseguir”. (Ibíd.: 14)

En el proceso mental de la motivación dirigida a la consecución de objetivos es cuando las personas generan expectativas con respecto a las mismas, de acuerdo al alcance y rendimiento de los objetivos es que sus conductas incrementan o disminuyen, es el mismo sujeto quien decidirá si sus expectativas son cumplidas, si así fuera, es muy probable que esa misma conducta sea repetida en una próxima oportunidad, de lo contrario, si no se cumple con el parámetro de rendimiento es probable que disminuya esa conducta.

2.- Diferentes miradas de la motivación

La motivación, desde una perspectiva fisiológica, es entendida como la carencia de algo específico que necesite el organismo para seguir funcionando, al alcance de tal carestía se recupera el equilibrio, por lo tanto se estaría hablando de “homeostasis”. Por lo que bajo esta visión el proceso comienza con un estado de carencia que afecta al equilibrio del organismo. Esta carencia es la necesidad, por lo tanto carencia y la búsqueda de dichos elementos que provoquen su satisfacción, resulta estar hablando de motivación.

Este enfoque que enfatiza el carácter homeostático de la motivación supone que el organismo sufre y pasa por ciertas crisis, lo cual provoca movilizar al organismo, motivándolo en pos de la satisfacción de esta necesidad. Estos procesos corporales parecen actuar de acuerdo con un sistema de feedback negativo, consistiendo en primera instancia, detectando la discrepancia entre el estado actual y el estado ideal del organismo, entendiéndose lo necesario para la vida, posteriormente pone en marcha procesos autocorrectores de dicha discrepancia detectada, terminando el proceso cuando tal discrepancia es eliminada según Cannon (n.d. citado por Palmero, op. cit.).

A pesar de su importancia, muchos psicólogos de otras corrientes enfocan su crítica a que la regulación homeostática por si sola resulta insuficiente, debido a que el sujeto debe realizar algún tipo de conducta que permita restaurar el equilibrio interno. Cuando sucede esto, los impulsos biológicos por las necesidades fisiológicas promueven las conductas dirigidas a obtener el objeto de la privación. De esta manera, dichos impulsos biológicos se encuentran al servicio de la homeostasis, lo que no significa que las conductas relacionadas con motivos biológicos busquen siempre y exclusivamente restaurar la homeostasis.

Otro miembro de la corriente fisiológica es Sudakov (1971) citado por Whittaker (1979), quien propuso, a partir del supuesto de que la excitación de ciertos centros cerebrales en el hipotálamo activa la motivación, donde en ciertos centros cerebrales se elabora un sistema para satisfacer las necesidades vitales. Cuando el organismo detecta una necesidad, en forma inmediata se activa el aparato correspondiente al motivo imperante, tomándose esto en un sentido psicológico. En tales casos, el organismo queda por un tiempo sujeto al dominio de tal aparato.

La psicología evolucionista o basada en la evolución promueve la idea de analizar la base genética de la conducta humana a la luz de la historia evolutiva del ser humano, siendo uno de sus pioneros en el tema Darwin. Sus ideas principales es que durante el curso de la evolución, los humanos con ciertas propensiones conductuales (de carácter biológicas) se deleitaron de más probabilidades de sobrevivir y de dejar descendencia que quienes carecieron de ella. En consecuencia, los seres humanos actuales mantienen en general este tipo de tenencias conductuales. Como lo señala Kenrick (citado por Palmero et al, op.cit.), ciertas conductas motivacionales han evolucionado por un proceso de selección natural, ya que permitieron a los seres humanos adaptarse a su entorno.

La psicología evolutiva se adjunta incluso a la idea de la presencia de un motivo que se encontraría en la plataforma de todas las motivaciones específicas, la *optimización de la aptitud inclusiva*, la que sugiere que como consecuencia del proceso de selección natural, los individuos se esfuerzan por optimizar la representación de sus genes en generaciones futuras.

A modo de síntesis, la premisa central y más atractiva del enfoque evolucionista sea la capacidad de darle explicación a determinadas conductas que han llegado a formar parte de la naturaleza humana y por

las que de una manera distinta no habría explicación, como la preferencia a ciertos alimentos, actitudes frente a ciertos animales, entre otros.

Desde la perspectiva comportamental se encuentra toda teoría relacionada con nociones de *recompensas e incentivos*, de Mateos, (citado por Palmero, *Ibíd.*). El concepto de recompensa apunta a cualquier objeto ambiental atractivo que sigue a una conducta, haciendo aumentar la probabilidad que esa conducta se repita próximamente. Incentivo hace referencia a cualquier objeto atractivo o aversivo cuya anticipación provoca en las personas una conducta de aproximación o evitación del mismo.

En la teoría del Incentivo habitualmente según (Bolles, 1975) han existido dos formas de definir las características de los estímulos incentivos, una definición ligada al comportamiento y la otra más cognitiva, la primera presenta los incentivos a partir de sus características físicas y de disponibilidad. La segunda lo define a partir de ámbitos más subjetivos, como las expectativas y procesos de memoria que se interfieren del hecho de que el sujeto parece mostrar alguna anticipación del estímulo incentivo. En ambos casos, se establece una diferencia entre incentivos primarios e incentivos condicionados o aprendidos.

Los incentivos primarios tienen relación con las necesidades biológicas, y los incentivos condicionados o aprendidos son aquellos estímulos inicialmente neutros que han adquirido sus propiedades por asociación con los motivos primarios. Dos formas de aprendizaje asociativo son el condicionamiento clásico y el condicionamiento instrumental.

En el condicionamiento clásico un incentivo que en un principio se presenta neutro se convierte en positivo para el animal si en repetidas ocasiones precede a la aparición de un incentivo primario positivo o a la

retirada de un incentivo negativo. Según Hull (1958), quien fuera muy influenciado por Pavlov, contribuyó en la psicología especificando los mecanismos automáticos de la conducta que se encuentra en los fundamentos de la adaptación. Hull (Ibíd.) piensa que un organismo está equipado desde su nacimiento con instintos, siendo para él instintos y necesidades sinónimos y fuentes primarias de motivación.

Inicialmente están activados por estímulos incondicionados, pero más tarde también se logra la activación mediante estímulos que fueron indiferente o neutral, pero que quedaron asociados con la reducción de las necesidades primarias.

Es así como estímulos afectivamente neutros podrían convertirse en objeto de temor por su asociación con cualquier estímulo ligado a lo temido. Por lo mismo, se podría aprender a querer otros estímulos por su asociación con incentivos positivos.

Otra forma de aprendizaje asociativo es la que produce el condicionamiento instrumental. Requiere de los mismos aprendizajes que el condicionamiento clásico, sin embargo no es igual, debido a la aparición de un nuevo concepto que es la *transferencia del control* mencionado por Trapold y Overmier, (en Palmero, op.cit.) bajo el condicionamiento clásico se pretende asociar un estímulo positivo o negativo con otro de las mismas características, lo diferente en esta ocasión es que el animal o persona debe realizar una acción, ya que va a depender de la realización de ésta para la aparición del incentivo primario.

De esta forma es que la transferencia del control se traduce en que la presencia del incentivo condicionado facilita la respuesta instrumental en los primeros ensayos. Existen muchas variaciones del procedimiento de transferencia, dependiendo entre otras cosas, de si el estímulo predictor

anuncia la llegada del incentivo primario o bien su retirada; de si el incentivo primario es positivo o negativo.

Un gran representante del conductismo es Young, citado por Whittaker (Op.cit.) quien define la motivación para energizar y mantener una actividad dándole una dirección específica.

Young menciona que la energía de la motivación proviene de algún instinto que se puede activar de alguna manera. La actitud de la persona es determinante en este proceso de motivación debido a como se aplique esta energía que regulará una actividad específica o una reacción general. La importancia de la actitud radica en que esta proporciona una organización mental, primaria de las palabras de asentimiento o de desacuerdo que se expresen y que predisponen al sujeto a reacciones positivas y negativas.

Desde una perspectiva Cognitivo - Social se encuentran una variedad de teorías enfatizadas en la influencia de factores externos en la conducta de las personas.

Toda teoría relacionada al área cognitiva de la conducta tiene presente el siguiente esquema: estímulo –cognición –conducta. El análisis cognitivo puede descifrarse en tres momentos, en primer lugar, en el proceso activo de la información actual. En segundo lugar, en la formación de estructuras cognitivas o representaciones traspasadas por generaciones anteriores acerca del mundo, que se han abstraído de las experiencias individuales de las personas. Y por último lugar se centra en cómo determinadas estructuras cognitivas afectan a la conducta motivada.

En la teoría del *feedback negativo* está relacionado con la homeostasis (equilibrio), siendo una de las primeras nociones el concepto de *plan y meta* (Miller, Galanter y Pribram, citados por Palmero, op.cit.). Estos conceptos nacieron con el fin de explicar cómo las estructuras cognitivas de las personas pueden controlar su acción, la noción elegida fue el plan, este plan de acción se origina cuando se detecta una discrepancia entre la información que se está procesando y algún estándar interiorizado. Es decir, una discrepancia entre el estado actual y el estado ideal.

La ejecución de un plan de acción se adhiere a la unidad de TOTE (Ibíd.), sigla que en su definición en español significa comprobación, operación, comprobación, salida; proceso que consiste detectar la discrepancia entre la situación actual y la situación ideal, momento en que se activa un sistema corrector de dicha situación, poniendo en marcha alguna acción que corrija la discrepancia. Tras sucesivos procesos de comparación y ajuste conductual, finalmente se llega a superar la discrepancia. En ese momento, abandona el plan para iniciar una nueva conducta. La realización de muchas conductas, simples o complejas, podrían ajustarse a esta secuencia que propone el TOTE.

En modelos más modernos de control de la acción Carver y Sheier, (citados por Palmero, Ibíd.) consideran conceptos como los ya mencionados, criterio de referencia, un comparador y un dispositivo corrector que regulan la conducta de una forma rutinaria, dirigiéndola hacia objetivos o metas inmediatas. Pero, además los modelos recientes incorporan en el sistema la capacidad para responder a perturbaciones del ambiente, los cuales pueden ser estímulos que no están relacionados con el proceso de *feedback* que en ese momento regula la conducta automática.

Esto proporciona al sistema la flexibilidad para pasar de un plan de acción a otro antes de acabar el primero, y para pasar de una acción que discurre de una forma fluida y automática a otra que se quiere control y esfuerzo en tanto persiste el acontecimiento perturbador.

Un concepto que está unido a los planes son *las metas*. Locke (citado en Palmero, *Ibíd.*) señala que una meta es cualquier incentivo que una persona está motivada a conseguir. Así como los planes, las metas implican una discrepancia entre un estado presente y un estado deseado que aun no se ha alcanzado, tal estado deseado moviliza las acciones de las personas.

Plantea la tesis de que existen cuatro mecanismos por los que la fijación de metas específicas y difíciles mejora el rendimiento, a lo primero que postula es al mayor esfuerzo en perseguir la meta, segundo mas persistencia ante las dificultades o contratiempos que puedan surgir, tercero atención centrada en la tarea que se trae entre manos y por último la adopción de nuevas estrategias, si es que las de un principio fallasen.

Un punto importante a destacar, tal como lo mencionan los planes, también las metas se subraya la importancia del *feedback* que la persona va recibiendo para un adecuado progreso hacia la meta.

Un elemento importante a considerar en esta teoría es el compromiso. Para que los mecanismos anteriores actúen en la consecución de una meta, es necesario que exista un compromiso autentico con la meta que se desea alcanzar. Lo relevante del compromiso se visualiza más claramente en las metas que nos vienen impuestas. La mayoría de las metas que las personas tratan de alcanzar vienen impuestas desde fuera, de cualquier persona que tenga autoridad sobre ellas.

Cuando se aceptan tales patrones como propios, estos se transforman en una meta auto-impuesta y moviliza los esfuerzos como si fueran metas personales. Por el contrario, externa rechazada genera indiferencia por sobre esfuerzo.

Dentro de las teorías de *consistencia cognitiva*, la más influyente es la presentada por Festinger (1957) citado por Palmero (Ibíd.). Esta teoría ha incidido principalmente en la necesidad de las personas por mantener una consistencia entre sus creencias internas y su conducta manifiesta. Se produce disonancia cognitiva cuando la persona no es consecuente entre sus creencias y su conducta. La disonancia puede ser reducida eliminando las cogniciones que son disonantes, pero esto puede traer un costo muy elevado a las persona. Debido a lo anterior, Festinger sugirió dos formas además de las ya mencionadas, para eliminar la disonancia. Una forma consiste en agregar nuevos elementos cognitivos, mientras que la otra busca restar importancia a las cogniciones disonantes.

Por otra parte, la idea básica de la teoría de la atribución de causas es la explicación de acontecimientos que ocurren en la vida de las personas y de las personas que la rodean.

Debido a la multiplicidad de causas, se buscó la forma de reducir las enfocándose en las dimensiones causales básicas, de entre la diversidad de dimensiones encontradas destacan dos como las más importantes, primero el lugar de la causalidad y la estabilidad.

Tal como lo menciona Palmero (Ibíd.) se le puede atribuir éxito o fracaso de una conducta a causas internas, que pueden ser de carácter estables, tales como la existencia de capacidad o la falta de ésta, como puede ser inestable dependiendo del mucho o poco esfuerzo empleado, o también se le puede atribuir a causas externas, las que pueden ser estables siendo el

caso de la sencillez o dificultad de la tarea, o inestables dependiendo de la mala o buena suerte.

La alusión a todas las teorías anteriores tienen la intención de extraer de cada una de ellas, ideas principales o premisas centrales que tienen como propósito, por una parte, darle explicación a las conductas de los seres humanos, específicamente a todo joven que se encuentre trabajando en empleos de carácter informal, darle sentido a este tipo de conductas, los motivos que lo impulsan a desempeñarse de tal forma, en tal lugar a pesar de precarias condiciones y que lo llevan a tomar ciertas decisiones y por otra parte pretende argumentar la definición que encabeza la presente investigación.

En dicha definición se hace mención a conceptos tales como la atribución de causa, la evaluación y valoración pertinente a la creación de expectativas, influencia de factores internos y externos; dándole explicación desde las teorías fisiológicas, evolutivas, pasando por el conductismo y la cognición social.

3.- Motivos

Los procesos psicológicos están en un transcurso continuo de construcción y desarrollo porque las fuerzas que lo caracterizan son cambiantes, tienen que ver con los mundos sociales y culturales a los que el individuo se enfrenta en el día a día y que lo constituyen. Este discurrir depende de la continua influencia de la cultura y los demás que son los que continuamente marcan los causes, la fuerza y la nitidez de este desarrollo de la motivación a lo largo de toda la vida de la persona.

De manera amplia, motivo es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o, por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico designar todas aquellas fuerzas que impulsan a un individuo a realizar un acto, para efectuar una elección entre varias posibilidades, o bien para continuar una tarea sin interrupción. Ese impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo.

3.1.-Motivos Primarios

La motivación primaria tiene relación con el desarrollo de la actividad física, tanto fisiológica como motora. Este tipo de motivación primaria surge tras la pérdida del equilibrio en el organismo o llamado también homeostasis.

Este modelo homeostático da cuenta de las acciones fisiológicas, motoras o conductuales, causando conductas, entre las que se encuentra la respiración, comer y beber, la regulación de temperatura y la evitación de situaciones estimulares peligrosas, posibilitando la adaptación del cuerpo a los cambios externos y que son indispensables para la supervivencia (Garrido, 2002). Por lo tanto, la idea de base de la homeostasis, es que se consigue el estado estable a través de mecanismos reguladores, que corrigen las desviaciones respecto a un estado estable previamente establecidos, esta idea se suma a la teoría de feedback negativo.

Unos de los principales motivos primarios es *el impulso de hambre*, esta conducta esta regulada por mecanismos homeostáticos interdependientes, entre los que se encuentran un mecanismo que regula la ingesta de alimentos y un mecanismo que regula el nivel de glucosa de la sangre.

Es del común saber que los alimentos proporcionan energía que necesita el organismo para realizar diversas actividades tales de los órganos mismos, como el corazón, riñón, cerebro, pulmones, hígado, etc.; además de las actividades *como* organismo, como correr, caminar, nadar, etc. Todas estas acciones implican un gasto de energía, mientras mayor sea la actividad, mayor es el gasto de energía, por ende mayor el requerimiento de alimento por parte del organismo, para recuperar la energía perdida.

Por otra parte, los alimentos, que son medidos por calorías, posibilitan que el cuerpo se mantenga en una cierta temperatura de forma constante. El organismo gasta la energía que necesita para obtener calor y para vivir; para realizar las funciones de nutrición, el ser humano necesita tres sustancias imprescindibles: oxígeno, agua y alimentos naturales.

Garrow (citado por Palmero, Op. Cit.) menciona que el apetito esta definido por una serie de sensaciones desagradables a través de los cuales el organismo es consciente del deseo o de la anticipación de la ingesta de alimento agradable. El hambre esta determinado por una serie de sensaciones molestas, sentidas después de una prolongable privación que empuja a organismo a buscar y esforzarse para conseguir el alivio inmediato ingiriendo alimento.

Esto sucede de la misma forma con los impulsos de la sed y su necesidad de obtenerla y de distribuirla en todos su compartimiento que le son exigidas en el cuerpo para el funcionamiento de éste. Existen otros motivos primarios de carácter biológicos, tales como la motivación sexual, pero para efectos de esta investigación no son de gran trascendencia debido a que el fin de dar cuenta de los principales motivos fisiológicos, pretende explicar el porqué de la conducta de ciertos jóvenes, sus motivaciones y abanico de algunos motivos que los mueve tomar decisiones ligados a la inserción de estos en el mundo laboral

3.2.-Motivos secundarios

Este grupo de motivos esta ligado a las teorías del incentivo, debido a que su origen proviene desde fuera de la persona y se vincula su análisis a la presencia o ausencia de refuerzos positivos o negativos.

Como parte de los motivos secundarios esta la necesidad de logro de expectativas o metas, de acuerdo a la personalidad y requerimiento individual de las personas. Atkinson (citado por Palmero, Ibíd.) señala que el estudio de la motivación de logro es enmarcado dentro de la expectativa/valencia e identifica dos tipos de motivos diferenciados dentro de la tendencia de logro: una es la necesidad por conseguir éxito y la otra la necesidad por evitar el fracaso.

Para el logro de ciertas metas enfocadas al alcance del éxito o la evitación de esta misma, es preciso mencionar la existencia de dos tipos, la primera son las *metas de ejecución*, se caracterizan por estar orientadas por un predominio motivacional donde las personas se motivan a alcanzar ciertos objetivos tratando de poner a prueba y demostrar su propia valía personal o en versión negativa, de tratar de evitar demostrar su incompetencia, y *las metas de aprendizaje* proceden fundamentalmente por el placer de ejercitar las propias habilidades. (Ames; Dweck y Elliot, citados por Whittaker Op.cit.).

En este sentido Atkinson, especifica que las situaciones de logro pueden ser muy satisfactorias cuando las personas buscan demostrar su competencia personal y lo consiguen. En estos casos por regla general, la motivación intrínseca aumenta, sin embargo, en la búsqueda de metas de ejecución las personas se perciben incompetentes, el miedo al fracaso genera consecuencias muy negativas para el logro. (Citado por Palmero, op. cit.)

Todas las personas generan expectativas frente a situaciones que pretende lograr, ya sea por conseguir satisfacer sus necesidades básicas o incorporarse al mundo social, con ciertas características personales que permitan el reconocimiento de las demás personas sobre si, de manera por supuesto positiva. En el caso de los jóvenes, sus metas y expectativas están ligadas a temas de común saber, tales como la educación, la familia y las amistades, lograr un status y por supuesto el éxito en todo lo que los rodea y les importa.

En este sentido el punto presentado coincide con la idea que postulan los motivos secundarios que son aquellas fuerzas o energías de carácter social, que fundamentan las hipótesis del estudio que se pretende realizar, debido a que los jóvenes trabajan y se desempeñan en ciertos lugares independiente de las condiciones de éstos, con la convicción de que por medio de estas actividades podrán lograr ciertas metas con significados y valores propios, tanto para ellos mismos como para sus capacidades, los efectos que producen estos procesos motivacionales permiten integrar en una misma explicación los factores cognitivos y otros conceptos experimentales ligados al auto-concepto, al autoestima, y la necesidad humana de reconocimiento y valoración social.

La afiliación y el poder también están dentro de los motivos secundarios, esto se convierte en una necesidad a satisfacer, debido a que los seres humanos tenemos el ímpetu por alcanzar un status dentro de la sociedad, con el fin de destacar, pertenecer a un grupo, formarse como líder, ser reconocido e influenciar el bienestar individual o de los demás.

Ambas necesidades son de carácter social, pero distintas caras de una misma moneda, debido a que la noción de poder tanto en su acepción personal como social, implica capacidad de influenciar y control sobre otras personas, grupos o lugares de trabajo. A diferencia, la afiliación se vincula

con los sentimientos de intimidad, de apego y con la búsqueda de identificación en espacios grupales.

4.- Motivación en los jóvenes

Es de común acuerdo al momento de referirse a los jóvenes de asociarlos con sujetos que se encuentran en un estado de tránsito, desde la perspectiva biológica, cambios hormonales y corporales, definición de rasgos y aspecto en si, y perspectiva social relacionado al proceso de preparación para asumir responsabilidades que la sociedad le tiene encomendado; por lo que normalmente esta etapa del ciclo vital trae consigo diversas complejidades a la hora de poder desarrollar ciertas lógicas posibles de hacer comprensiva dicha condición y vivencia.

Desde la legalidad como grupo etéreo la INJUV y las Naciones Unidas define los jóvenes como todas aquellas personas que pertenezcan al rango de edad entre los 15 a 24 años (INJUV, Op. Cit.)

La aceptación y adaptación por parte de los jóvenes a los requerimientos de la sociedad implica la consecución de varias etapas que están determinadas genéricamente dentro de la cultura de cada país, que la realización o no de estos patrones son tela de juicio para el resto de las personas que observa a estos jóvenes en la ejecución de estas conductas. Esto está directamente relacionado con el cumplimiento de años de escolaridad, trabajar y ayudar en sus hogares, sean este con su grupo familiar u otras personas, hacerse cargo de sus propios gastos, pertenecer a un grupo, ocupar un espacio en la sociedad y tener un éxito.

En la juventud es la etapa donde se encuentra la vitalidad y disponibilidad para determinar lo que quieren para su vida las personas, dependen de sus padres y toman decisiones como qué estudiar o en qué trabajar para

obtener dinero y sostenerse económicamente en el presente y poder proyectarse a futuro.

Frente a esta panorámica es preciso darle explicación a las necesidades con la que se enfrentan los jóvenes hoy en día y le dan dirección a sus conductas. Maslow (1991) nos presenta una jerarquización de las necesidades presentando el siguiente esquema:

- Fisiológicas. Hambre, sed y las necesidades de abrigo, sexo y otras de carácter orgánico.
- De seguridad. Defensa y protección de daños físicos y emocionales.
- Sociales. Afecto, sensación de formar parte de un grupo, aceptación y amistad.
- De estima. Factores internos de estima, como el respeto por uno mismo, autonomía y realizaciones, así como los factores externos de estima como posición, reconocimiento y atención.
- Autorrealización. El impulso por convertirse en lo que uno es capaz de ser. Crecimiento, desarrollo de potencial propio y autorrealización.

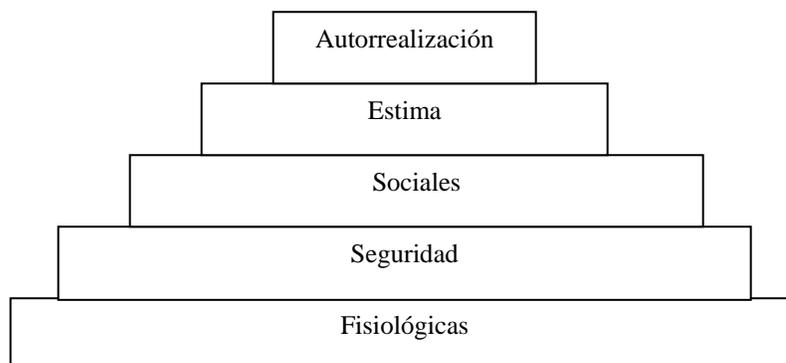
Maslow (Ibíd.) divide las necesidades en básicas y superiores o relacionadas con la personalidad, agrupa las necesidades con base en la filogenética, de acuerdo a su importancia. Al satisfacer cada una de las necesidades biológicas se activan los intereses intelectuales (Kovalev, citado por Ibíd.). Y tras satisfacerse las de orden superior, por lo general se notaba un decremento en la actividad.

Es así como los jóvenes experimentan sus necesidades, proyectándose para su consecución como un ser que sufre privaciones, pero a la vez como un ser activo, sufridor y apasionado. Cambia constantemente la forma de satisfacer las necesidades y esos cambios se presentan en

relación con el nivel de civilización y a la vez en el transcurso del desarrollo de su vida.

De acuerdo con el esquema que nos presenta Maslow (Ibíd.), precisa que las necesidades al quedar razonablemente satisfechas, la siguiente se vuelve dominante. Los jóvenes en su vida ascienden peldaños en dicha jerarquía. Pero aunque ninguna necesidad quede satisfecha totalmente, si está lo suficientemente satisfecha deja de motivar. Por lo tanto para poder saber en que se puede ayudar a que los jóvenes se motiven para realizar algún tipo de actividad, se debe comprender en que parte de la jerarquía se encuentra actualmente y centrarse en satisfacer las necesidades del nivel en que se encuentra en ese momento o de los niveles superiores restantes.

Otro esquema más clarificante con respecto a los peldaños o pasos ordenados de las necesidades que presenta Maslow (Ibíd.):



Una vez posicionado en uno de los peldaños se crean expectativas con respecto al alcance de tales necesidades, como antes mencionado las expectativas corresponden a la probabilidad subjetiva de éxito o fracaso, es lo que un joven estima que podrá conseguir.

En el contexto de la juventud, son reconocidos como un grupo lleno de ideologías y utopías con respecto a su identidad y futuro, de lo que quieren ser y ser reconocidos, a que dedicarse y poder ser plenos, intentando de unir ambos polos, su identidad con su vocación. Maslow (1995) hace referencia que un hombre solo esta sano cuando se auto-realiza creativamente, es decir, suprimidos los mecanismos de defensa, las personas no tienden a la autodestrucción sino a una nueva expresión creadora que sobrepasa las dificultades o fuerzas contrarias.

En la búsqueda de sus expectativas de vida y la mantención de su salud, los jóvenes visualizan en la sociedad un abanico de medios a utilizar para el logro de sus metas, apareciendo de esta manera la noción de intereses, otro grupo del área motivacional que influyen en todas las decisiones de los jóvenes, que son reconocidos como los motivos que son premisas dinámicas de todos los procesos cognoscitivos, expresan una reacción seleccionada cuando se presta atención espontánea a objetos apreciados positivamente y a los que se prefiere por encima de otros. Allport (citado por Whittaker, Op.cit.) define a los intereses como subestructuras, en este sentido las subestructuras dependen unas de otras, pero ocurriendo esto de modo distinto en diferentes individuos y situaciones.

Para los jóvenes, definir sus intereses corresponde al resumen de aquellas actividades que quieran realizar y que eligen de entre una variedad de opciones de actividades, lo que va a determinar la dirección a seguir, abriéndole camino hacia la consecución de su fin último. Siendo para algunos el componente inicial lo cognoscitivo, y otros lo relacionan con la elección de ocupación. Palmero (Op.cit.) divide los intereses, por el tiempo que duran, en temporales y constantes; en profundos y superficiales por su calidad y en discretos y múltiples por su número.

Al momento de entrar al mundo laboral los jóvenes comienzan con un desarrollo de actividades con respecto a lo mismo, eligiendo de entre sus opciones la manera de insertarse a este mundo, por medio de los estudios superiores en todo sus niveles (técnico, capacitación o universidad), otra manera sería incorporándose de forma inmediata en algún empleo que se enmarque dentro de sus capacidades o gustos, seguido del término de la enseñanza media y por último insertarse en un empleo de forma temporal con la intención de incorporarse a la educación superior y dar por satisfechos sus intereses vocacionales y logradas sus expectativas de estabilidad monetaria.

CAPITULO II

EL EMPLEO JUVENIL

Integrarse al mundo laboral ha sido un dilema para el mundo juvenil. Reestructurar pautas de comportamiento, dejar atrás la “rebeldía”, sostener una conducta restringida según cánones sociales tradicionales han sido algunas de las condicionantes que problematizan, en la forma, a los jóvenes.

Sin embargo, existen otros elementos que trastocan el ingreso de los jóvenes al mundo laboral: la falta de experticia y experiencia para plantarse en determinados empleos perjudica su ingreso a diversos tipos de empleos que, como requisitos básicos, implican grados de capacitación en la materia y años de experiencia.

Pero, ¿qué ocurre cuando no se cuenta con dicha capacitación debido al limitado acceso a ella? ¿Cómo obtener un trabajo si no hay experiencia previa debido a no tenerla?

La juventud, por ende, ha debido diversificarse en fuentes laborales de diversas índoles, donde muchas veces la informalidad impera ante las necesidades económicas. El tránsito por esta ruta se muestra marcado y con elementos propios de la precariedad laboral, sujeto a ilícitos que, por las razones esgrimidas respecto de la necesidad versus las posibilidades, no tienen peso para estos jóvenes a la hora de decidir continuar o no por dicha línea de trabajo.

Para comprender este fenómeno, es necesario entender el empleo y sus diversas categorizaciones, el empleo a nivel juvenil y su presencia en el mercado laboral a nivel global.

1.- Concepto de empleo

A través de la historia, la noción de empleo ha estado ligada al concepto de trabajo y sus fluctuaciones históricas. El empleo es una forma de entender el trabajo desde la perspectiva ligada a la fuente laboral más específica, por medio de categorizaciones del empleo (INE, 2003), a diferencia del trabajo mirado desde la óptica más filosófica en la que se ha desarrollado reflexivamente desde hace unos dos siglos (Hopenhayn, 2001).

Ríos (2003) destaca que en la actualidad el tipo de organización social predominante sostiene la concepción del empleo y del trabajo como equivalentes, por cuanto quien no tiene un empleo (formal, especialmente) no trabaja: *“para la mayoría laboral, trabajo y empleo es una equivalencia socialmente ineludible”* (Ibíd.: 89). Estos elementos han ido en contra de otras formas de organización del trabajo, como ama de casa, trabajo considerado como no productivo, desde la perspectiva de producción económica remunerativa.

Lo anterior no es menor, pues implica una desvalorización del trabajo en sus diversas formas, e implica un trastorno en su comprensión por parte de la sociedad. Encontrarse fuera del mundo del trabajo, desde la óptica del empleo, es estar fuera del mundo, pues la sociedad actual puede ser considerada como la sociedad del empleo (Handy, citado por Ríos, op.cit.).

El empleo tiene distintas categorizaciones para ser entendido, las cuales se relacionan principalmente con el grado de cercanía a la institucionalidad de la empleabilidad y los lazos que se generan desde allí. Se destacan, como las categorías más importantes, la de (trabajo) formal e informal, las cuales reúnen a (casi) todas las formas de organización de trabajo.

El empleo formal está ligado al trabajo asalariado, regulado por el mercado y que ha sido fruto del y desde el surgimiento de la sociedad capitalista, la cual la funda y sostiene en el tiempo. Este tipo de empleo predomina en la sociedad como “la” vía del trabajo que debe desarrollarse por los sujetos. Ríos plantea a este tipo de empleo como la provisión laboral que la sociedad promueve a través de los procesos de capacitación laboral, la superposición del saber por el hacer, el que cuenta con el aval estatal para su resguardo (Ibíd.).

Caire (citado por Bastías, 1987) indica, respecto del trabajo formal (típico o normal), sus características, en las que debe ser *“un empleo ejercido en jornada completa de trabajo, en un único lugar específico donde desarrollarlo, con un patrón o empleador único con el cual negocia sus remuneraciones y condiciones de trabajo colectivamente, y en los marcos de una relación normada por la legislación laboral vigente”* (Ibíd.: 1). Es posible observar cómo la concepción que se tiene respecto del trabajo se entremezclan con el concepto de empleo, reconociendo en él características que lo delimitan dentro del campo del trabajo ejercido bajo la subordinación, en condiciones reconocidas de antemano por la legislación vigente y el períodos y espacios igualmente delimitados. Esta definición registra a los empleos de tipo asalariado.

La Dirección del Trabajo define a los empleos asalariados en los que:

Los titulares tienen contratos de trabajo implícitos (orales o escritos), por los que reciben una remuneración básica que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan (esta unidad puede ser una corporación, una institución sin fines de lucro, una unidad gubernamental o un hogar). Algunos o todos los instrumentos, bienes de capital, sistemas de información y/o locales utilizados por los titulares pueden ser la propiedad de terceras personas, y los titulares pueden trabajar bajo la

supervisión directa de, o de acuerdo con directrices estrictas establecidas por, el (los) propietario(s) o las personas empleadas por el (los) propietario(s). Las personas con “empleos asalariados” se remuneran típicamente con sueldos y salarios, pero también pueden remunerarse por medio de comisiones de ventas, pagos a destajo, primas o pagos en especie tales como comida, habitación o formación). (Gálvez, 2001: 5).

Sin embargo, existe un alto número de personas que se encuentran fuera de esta forma de empleo, los cuales se enfrentan a un empleo que posee otras características constituyentes, sin protecciones laborales adecuadas o sin ellas, sin una productividad remunerativa específica, desvalorizada por su naturaleza (el mercado tarifa los tipos empleos, los enaltece o los degrada, como el caso de los artesanos). Estos empleos son los informales, los cuales están fuera de la norma.

Cuando un empleo o trabajo no corresponde o no se incluye dentro de la concepción del trabajo asalariado, corresponde a lo informal, precario o clandestino. Dentro de la informalidad, existen muchas formas de organización del trabajo, como el trabajo por cuenta propia, el trabajo doméstico, o familiares no remunerados, entre otras (Ríos, Op. cit.).

Según Gálvez (Op. cit.) la categoría de trabajo informal emerge ante el interés y necesidad de los trabajadores pobres que buscaban clasificar sus métodos de generación de empleos e ingresos, con lo que se basó principalmente en los pequeños trabajadores independientes, quienes trabajaban con ellos y las condiciones productivas y capacidad de generación de ingresos.

Otra manera de comprender el empleo es categorizarlo como del tipo dependiente e independiente, que, como lo señala su nombre, está vinculado al carácter de libertad o subordinación en que se desarrolla un empleo. Al respecto, Acuña y Pérez aseveran:

“El carácter dependiente o independiente apunta a un rasgo básico del trabajo: Si éste se realiza por cuenta ajena o por cuenta propia, respectivamente. Esta distinción demarca el campo donde ha operado el sistema de protección legal de los trabajadores y trabajadoras desde la aprobación de las primeras legislaciones laborales y otras reformas de carácter social del Estado iniciadas en las primeras décadas del siglo XX, en plena expansión del capitalismo industrial” (Acuña y Pérez, 2005.: 13).

Se podría decir, entonces, desprendido de la afirmación anterior, que el trabajo independiente, informal, fuera de los marcos que la ley ha establecido y protegido, quedan exentos de toda figura legal que les proteja, convirtiendo a estos espacios de trabajo en caldo de cultivo para la producción de ilegalidades y abusos, además de la falta de reconocimiento de su producción y participación en los elementos de empleabilidad del país. Esto puede verse dentro de las siguientes ideas.

“En este sentido, sólo el trabajo asalariado, dependiente y subordinado, resulta amparado por el sistema de tutelas que se establecen en el marco del Derecho del Trabajo y de la institucionalidad del Estado, en razón de corregir y equilibrar la asimetría de poder realmente existente entre las partes que componen las relaciones laborales. El trabajo por cuenta propia o independiente queda al margen de este marco protector, al interpretarse que su capacidad para generar servicios o bienes y venderlos a otros de forma autónoma disuelve esta desigualdad, rigiéndose sus relaciones por el derecho civil o mercantil” (Feres y Thayer, citados por Acuña y Pérez, Íbid.: 13).

Para categorizar el tipo de empleos dependiente e independientes, se comprende, como elemento fundamental, que el empleo y sus categorías han presentado grandes cambios, en los cuales los límites entre ambos tipos de trabajo se han tornado difusos, compartiendo elementos comunes, con lo que el transitar por ambas categorías puede ser un hecho que ha pasado a ser “normal” (o típico, desde la lógica del empleo) entre los trabajadores. Respecto a estas diferencias y sus transformaciones en el tiempo, Acuña y Pérez señalan:

“Por otra parte, los cambios acaecidos dentro de la categoría de empleo dependiente se expresan en el hecho de que el empleo asalariado de carácter indefinido identificado como la relación laboral típica o “normal” por su condición de patrón predominante en el mercado de trabajo, se encuentra en progresivo retroceso ante la paulatina expansión de los empleos “atípicos”, definidos de este modo porque sus condiciones no corresponden con las del modelo típico. Entre estos empleos es significativa la proliferación de aquellos de carácter temporal o de duración determinada (a plazo, por obra), cuyos niveles de protección laboral están restringidos” (Ibíd.:14).

De acuerdo con el criterio entregado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, el concepto de empleo o trabajo informal reúne a quienes trabajan dentro del sector informal, el que, a su vez, es entendida por la OIT como actividades menores que generan ingresos y que se desarrollan fuera del marco normativo oficial, que además usan cuentan con un bajo monto de capital, técnicas rudimentarias y mano de obra escasamente calificada, que proporcionan bajos ingresos y empleo inestable (SENCE, 2003).

De lo anterior también se puede observar que se ha obtenido un elemento que se diferencia de la concepción habitual de quienes ejercen el empleo de forma típica. Se establecen, entonces diferenciaciones entre quienes realizan un empleo u otro, definido por sus características, plazos, etc. Y se establecen dichas diferencias, comprobando la presencia de nuevas formas de trabajo y de trabajadores:

“En relación con la categoría de empleo independiente consideramos como punto de referencia la Clasificación Internacional de Situación en el Empleo (CISE) de la OIT que diferencia entre trabajadores y trabajadoras por cuenta propia y empleadores. Los primeros son aquellos que realizan sus actividades sin depender de empleador o empleadora alguno ni emplear asalariados o asalariadas de forma continua, entre los que no se incluyen a miembros de su misma unidad familiar. Los empleadores sí emplean trabajadores y trabajadoras de forma continua para el desarrollo de las actividades en sus empresas” (Acuña, Pérez, op.cit.: 15).

El empleo está íntimamente ligado a la economía, especialmente en los tipos de empleo y número de puestos de trabajo posibles de alcanzar, disponibles y requeridos por el mercado laboral. Souza declara respecto al modelo económico actual y el empleo:

“En este modelo, la demanda de mano de obra sigue un patrón totalmente distinto al anterior. Ya no existe una relación tan directa entre la expansión del producto y del empleo y hay un proceso de gran destrucción de empleo en los sectores tradicionales: cuanto más se expande el producto en estos rubros, más empleos se pierden. Los sectores tradicionales desde el punto de vista de la producción o la tecnología tienen un acelerado proceso de destrucción de empleo” (Souza, 2003: 28).

En la afirmación anterior, se presenta al modelo neoliberal rompiendo fuentes de trabajo, en relación con la productividad. Emerge así un tema fundamental en el proceso de transformación del empleo actual: La flexibilidad laboral.

Acuña y Pérez entregan variadas ideas y nociones de diversos autores y lineamientos, señalando que la flexibilización laboral se vincularía a un *“proceso de reestructuración que desarrolla el capitalismo, al paradigma del neoliberalismo imperante y su máxima de la desregulación del mercado laboral”*, donde además se podría observar algunos efectos, como *“Inestabilidad, precariedad, desprotección, vulnerabilidad y desigualdad social”* (Agacino y Leiva, Guerra, citados por Acuña y Pérez, op.cit.:16).

Otra mirada, vinculada al ámbito empresarial, indica que *“El mercado laboral chileno sigue presentando rigideces que limitan la creación de empleo y que hay que ir al problema de fondo: Flexibilizar realmente el mercado de trabajo a través de la liberalización de las jornadas de trabajo y derogando o, en su defecto, reduciendo los días de indemnización por año de servicio, lo que en los hechos supondría establecer el despido libre”* (SOFOFA, citado por Acuña y Pérez, op. cit.: 16).

Espinoza (2003: 1) presenta un número de transformaciones ligadas al ámbito del trabajo en relación con las tendencias de los cambios productivos, preguntas relevantes sobre el empleo y condiciones de trabajo y en las tensiones por las que atraviesan los actores de la relación laboral. Estos elementos son:

- ***Cambios en el empleo, con una tendencia creciente a altas tasas de desempleo y precarización del mismo.***

- **Flexibilización en el mercado de trabajo**, con una tendencia creciente a la inestabilidad del empleo y a altas tasas de rotación.
- **Cambios en la normativa laboral**, con una tendencia creciente a la desprotección de la parte laboral.
- **Reestructuración de los sistemas de seguridad social (fondos de retiro, seguro de desempleo, prestaciones de salud)**, con una tendencia creciente a segmentar la oferta y la cobertura y a aumentar los niveles de exclusión.
- **Debilitamiento del sindicalismo y de las negociaciones colectivas**, con una tendencia creciente hacia la pérdida de derechos adquiridos y/o una disminución de las exigencias reivindicativas.
- **Debilitamiento del rol del Estado como asignador de recursos y como agente redistributivo del ingreso**, con una tendencia creciente a dejar que sea el mercado el que regule el empleo, los salarios y las prestaciones sociales.
- **Fortalecimiento de la autonomía empresarial** no sólo para la toma de decisiones económicas, sino también para definir unilateralmente las condiciones de trabajo y de salarios y los márgenes de rentabilidad que quieren alcanzar para sus negocios.

Otro punto trascendental para comprender el fenómeno del empleo está ligado a las capacidades que dichos sujetos poseen para la realización de una tarea determinada. Dicha competencia se comprende como *capacitación*.

La capacitación se puede concretar por medio de un proceso conocido como *Educación Permanente*. El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, la define como *calificación laboral o profesional*, visualizándola como una capacidad que la persona adquiere con la finalidad de realizar una tarea o para desempeñarse en un puesto de trabajo satisfactoriamente. Generalmente esto se refiere a una capacidad teórico/práctica alcanzada. También la entiende como conocimientos y calificaciones necesarias para realizar tareas de un empleo específico (SENCE, op.cit.).

De lo anterior se desprende que, para desarrollar un empleo en la actualidad, se requiere que los sujetos que se desenvuelvan en dichos puestos de trabajo posean un determinado grado de conocimientos. Estos conocimientos están determinados por la capacitación que estos empleados posean para optar a un empleo. Asimismo, el acceso a los diversos puestos de trabajo se relaciona con el nivel de capacitación que tengan los empleados, lo que convierte el acceso al empleo en una disputa. Respecto a esta capacitación de los trabajadores y su incidencia en el empleo, Souza (Op. cit.) señala:

“Por lo tanto, un hecho importante de los años noventa es que se ha establecido una nueva relación entre producción y empleo. Esto lo he podido advertir actuando en educación desde los años ochenta: la sociedad actual impone la necesidad de la educación permanente”.

“¿Qué es la educación permanente? El concepto se ha repetido durante muchos años, pero su sentido es económico. Las personas que no son capaces de educarse permanentemente y de perfeccionarse están fuera de la sociedad como trabajadores, consumidores y entes participativos. La nueva dimensión de la relación educación - empleo trae consigo la

necesidad de la educación permanente y ésta requiere que la gente tenga la capacidad de aprender permanentemente” (Ibíd.: 28).

2.- Empleo formal e informal.

El empleo, comprendido abstractamente, posee categorías que permiten diferenciarlo, especialmente en lo que se relaciona con la relación empleo – empleador – empleado. En este sentido, los elementos que configuran al empleo y que, al mismo tiempo, establecen diferencias sustanciales entre cada tipología. Generalmente, las definiciones entre una categoría y otra tienen relación con el empleo tradicional, formal, asalariado y cómo, a través del tiempo, ha ido variando y presentando cambios. Las dos tipologías principales de concebir al empleo se dividen en *empleo formal* y *empleo informal*, con las subcategorías dentro de ellas.

Infante y Sunkel (2004) presenta una definición que establece ciertos patrones de diferenciación entre el sector formal e informal del empleo, a fin de caracterizarlos y dar a conocer las virtudes de uno versus las limitaciones del otro. En relación al empleo formal, los autores señalan que dicho empleo formal cuenta con una estructura bien definida, con mayor acceso a diversos tipos de recursos que facilitan su realización y distinguen subcategorías:

“El sector formal utiliza con mayor intensidad el uso del capital y la tecnología, obteniendo una productividad mayor; por estar inserto en la institucionalidad, ofrece posibilidades de capacitación, abre oportunidades de crédito e implica el pago de impuestos; Posee en su interior, relaciones laborales más formalizadas, donde suele existir, por ejemplo, un contrato de trabajo y una mayor protección de los trabajadores; Entre los ocupados es posible distinguir a los asalariados, a los empleadores de empresas

pequeñas, medianas y grandes de los sectores público y privado y también a los profesionales y técnicos por cuenta propia”(Ibíd.:19).

A su vez, los mismos autores incorporan una revisión al *empleo informal*, categoría del empleo que se ha gestado a partir de las transformaciones que ha sufrido el empleo en relación con los cambios que ha manifestado el mercado según sus necesidades. Principalmente, el empleo informal es aquel que se encuentra fuera de los márgenes establecidos por la ley, en el los trabajadores vivencian desprotección frente a situaciones de abuso por parte de los empleadores, o donde la relación empleador – empleado no posee una estructura, sujeta a las decisiones de

“El sector informal tiene baja productividad y un acceso de libre entrada y salida de los trabajadores, pues cualquiera puede incorporarse o dejar de trabajar en éste y en su interior las relaciones laborales suelen ser poco estructuradas. Incluso, en el caso de las microempresas familiares, los papeles de trabajador y empresario se suelen confundir en la práctica. Los integrantes del sector informal no sólo reciben menos ingresos y tienen más baja protección social y escolaridad que los del sector formal, sino que son parte de los grupos más vulnerables de la sociedad. Los trabajadores del servicio doméstico también pertenecen al sector informal, en la clasificación que realiza la OIT, dado el carácter atrasado de las relaciones laborales que enfrentan al interior de los hogares, no obstante que en varios casos cuentan con contrato de trabajo”(Ibíd.: 20)

Otra manera, legal por cierto, de comprender el *empleo informal* con fines estadísticos, apunta a la idea que el empleo es un conjunto de unidades que buscan producir bienes o prestaciones de servicios para crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esta actividad. Dichas unidades funcionan centralmente a pequeña escala, con una organización rudimentariamente, en la que hay muy poca o ninguna

distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo, en los casos en que exista, se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales (SENCE, op.cit.).

De lo anterior se extrae un elemento muy importante para comprender el fenómeno de la informalidad: este sector cae en la *Precariedad del trabajo* y de sus trabajadores. Dicho elemento, la *Precariedad* en el empleo ha sido estudiada y entendida desde las más diversas aristas en las que se presenta. Existe, eso sí, consenso en muchos de los elementos centrales que se identifican en ella. El *SENCE* plantea que el trabajo precario presenta límites “*inevitablemente, arbitrarios hasta cierto punto*” (Ibíd.: 21). Reconoce también cuatro elementos claves:

- Grado de certidumbre de la continuidad del trabajo: trabajos con horizonte a corto plazo o con riesgo de pérdida elevado.
- Control sobre el trabajo: trabajo más inseguro cuanto menos controle el trabajador las condiciones laborales, los salarios o el ritmo de trabajo.
- Grado de protección: desprotegido tanto de cobertura social, de discriminación, de despidos improcedentes, de condiciones de trabajo inadecuadas.
- Nivel relativo de ingresos: el trabajo mal remunerado es precario si está asociado a la pobreza y a la inserción social insegura.

Los esfuerzos por desarrollar elementos que den cuenta de la necesidad de mejorar el empleo, desde su concepción informal y precaria, han calado hondo en instituciones como la Organización Internacional del Trabajo, OIT, la cual ha tratado el tema con especial énfasis. En este sentido, la OIT ha desarrollado el concepto de *Trabajo Decente*, el cual pretende ser

el promotor de una nueva visión del empleo más justa y equilibrada, comprendido como un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y presente un desarrollo formas de protección social (OIT, 2006).

Señala, además que debe ser realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que es un concepto en construcción, de carácter integrativo y de profundo contenido ético. Se adhiere la idea que el trabajo decente implica la creación de más y mejores empleos (Infante y Sunkel, op.cit.).

Espinoza (Op.cit.) hace alusión, respecto al *Trabajo Decente*, sobre su orientación: Debe dirigirse hacia el alcance de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que son la promoción de los derechos laborales, la promoción del empleo, la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y el fomento del diálogo social.

Es posible visualizar que dichos puntos estratégicos de la OIT llevarían al *Trabajo Decente* a convertirse en la carta de presentación a la que debiese adaptarse el empleo en el futuro inmediato, sobre todo porque busca equiparar las condiciones laborales con las que presenta el empleo formal. Dicho de otro modo, por medio del *Trabajo Decente* se busca regular los canales del empleo informal e incorporarlo al marco de la legalidad, por lo que se pueda establecer dentro de los términos clásicos del empleo, integrando, obviamente, todas las nuevas formas de relación que establezca, principalmente en lo que se refiere a la relación empleo – empleador – empleado.

Sintetizando, el Trabajo Decente implica, según el CINTERFOR (2005):

- Trabajo productivo y seguro.
- Con respeto a los derechos laborales.
- Con ingresos adecuados.
- Con protección social.
- Con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

En relación con estos elementos anteriormente señalados, Infante y Sunkel (Op.cit.) plantean que la protección de los trabajadores está fundada en la situación contractual y previsional de los ocupados, con lo que el alcance de un empleo de calidad estaría marcado por el grado de protección que tengan los trabajadores dentro del mercado laboral, sumándole niveles de ingreso y de la productividad que logran. Añaden que la protección está muy unida con la situación contractual y el alcance de la cobertura de la seguridad social para los trabajadores, principalmente los asalariados. Espinoza afirma, respecto a los trabajadores que se encuentran dentro del sector del empleo informal, que *“la inexistencia de contrato deja a estas personas fuera de la normativa de cotizaciones de salud y previsión, por tanto, en la desprotección”* (Espinoza, Op. Cit.: 11).

La protección legal de los trabajadores se oficializa dentro del *Código del Trabajo*. Dicho fue pensado para un trabajador típico (contratos indefinidos, a tiempo completo, con un sólo empleador y una relativa estabilidad en el tiempo). En la medida que se vaya generalizando la emergencia de trabajadores atípicos, sería razonable pensar en adecuaciones a la legislación que impidan una situación de precarización o baja en los estándares de calidad del empleo (Ibíd.).

Esta idea no sólo implica normativizar las situaciones en las que se ven involucrados los empleados informales, sino un reconocimiento como empleo con proyección de sus diversas categorías, lo que conlleva, con dicho reconocimiento, reconocer que dichas labores poseen una plus valía mayor que la que se le otorga, la que menosprecia dichas tareas, y que llevaría a integrar en ellas la concepción de la *Educación Permanente*.

Para Espinoza, debe hacerse hincapié en el seguimiento y estudio de cierto elementos que integran el noción de empleo atípico, lo que estaría referido a los períodos de intermitencia entre la situación de empleo/desempleo, la diferenciación de condiciones de trabajo entre los trabajadores estables y propios y los trabajadores temporales y/o externos y la seguridad social, entendiendo que los trabajadores atípicos tienen una situación desmedrada respecto de la cobertura en salud y, dada la intermitencia y/o los bajos salarios, no pueden juntar los recursos necesarios en el sistema de capitalización individual que implica el actual sistema de pensiones (Ibíd.).

3.- Juventud y empleo.

Comprender una etapa de la vida del ser humano es una tarea compleja, especialmente cuando dicha búsqueda cuenta con pocas nociones a partir de la perspectiva de dicho grupo etéreo sobre sí mismo.

Sin embargo, muchos estudios presentan un sinnúmero de claves que permiten entender, en este caso, a la juventud como una de las etapas centrales del desarrollo del ser humano dentro de la sociedad en la que se vive actualmente.

Para entender mejor diversas concepciones de lo que es la juventud y como se entiende, principalmente para efectos sociales, Dávila (2004)

realiza un compendio con diversos conceptos y autores frente al tema. A título propio, Dávila (Op.cit.) postula que los conceptos de adolescencia y juventud corresponden a una construcción social, histórica, cultural y relacional, que a través de las diferentes épocas y procesos históricos y sociales han ido adquiriendo denotaciones y delimitaciones diferentes.

En relación con lo anterior, Bourdieu (citado por Dávila, op.cit) señala la juventud y la vejez no están dadas, sino que se construyen socialmente en la lucha entre jóvenes y viejos. Esta idea supone entonces un constante devenir generacional que buscaría quebrar con los patrones sociales establecidos por sus generaciones antecesoras a modo de instaurar elementos de su interés, de sus necesidades y sus expectativas en la realidad social en la que se desenvuelven, lo que se liga directamente con las motivaciones que poseen los jóvenes en relación a la sociedad de la cual quieren ser parte, a la cual pretenderían incorporar la mayor cantidad de elementos que les son propios.

A su vez, esta idea confronta permanentemente al mundo juvenil con el mundo adulto. Dicha confrontación es un tema no menor, pues se reconoce que la sociedad actual posee características que la definen, como señala Duarte (2003) como una sociedad *Adultocéntrica*, pensada y conducida por el mundo adulto, para el cual se “preparan” los jóvenes, para el que aún no están listos ni preparados, para la sociedad real actual. La conducción de dicha sociedad merma, en este caso, las oportunidades de los jóvenes para ser jóvenes y vivir dicha juventud desde esa perspectiva y no una perspectiva de *adolescencia*, de adolecer, de carecer de algo para llegar a ser adulto, el fin que, naturalmente y socialmente, busca el ser humano, la persona social, el sujeto.

Abramo (citado por Dávila, op.cit) entrega una noción más general y usual del término juventud, donde se refiere a ella como una franja de edad, un período de vida, en que se completa el desarrollo físico del individuo y ocurren una serie de transformaciones psicológicas y sociales. En esta conceptualización, la idea de carencia en el plano social que ausente y se transforma por presencia de cambios o transformaciones. Lo rescatable de esto es que la juventud se visualiza como un proceso de adaptación a nivel psicosocial (el entorno social), pero no de deficiencia pre-adulto.

Dávila indica que se ha utilizado comúnmente el tramo etéreo entre los 12 y 18 años para designar la adolescencia, y para la juventud, aproximadamente entre los 15 y 29 años de edad, dividiéndose a su vez en tres subtramos: de 15 a 19 años, de 20 a 24 años y de 25 a 29 años (Ibíd.). Este punto es esencial para entender los procesos que motivan a los jóvenes a situarse dentro del contexto social en el que se desenvuelven (Escuela, amigos, pareja, familia, etc.)

Pero entender a la juventud desde una perspectiva netamente etérea estaría ligado a fines de medición demográficas, lo cual no daría cuenta, desde una comprensión integral, de la realidad en la que los jóvenes se desenvuelven (Ibíd.).

Es así que, debido a la necesidad de contar con definiciones operacionales como referentes programáticos en el campo de las políticas de adolescencia y juventud, en los países iberoamericanos se presenta una gran diferencia en los rangos de edades utilizados ligados a delimitar la juventud (Ibíd.).

Históricamente, la construcción de modelos o “tipos ideales” de juventud ha ido variando en relación con los tipos de sociedad donde se ha encontrado, por ejemplo, desde el modelo de “los púberes” de las

sociedades primitivas sin Estado, los “efebos” de los Estados antiguos, los “mozos” de las sociedades campesinas preindustriales, los “muchachos” de la primera industrialización, y los “jóvenes” de las modernas sociedades postindustriales (Feixa, citado por Dávila, op. cit). Esto puede marcar la aseveración de Dávila, quien señala que la noción de juventud es socialmente variable (Op. Cit.)

Reguillo (citado por Dávila, op.cit.), visualiza la juventud como hoy la conocemos como una “invención” de la posguerra, ya que, por medio del surgimiento de un nuevo orden internacional, se conformó una geografía política en la que los vencedores accedieron a inéditos estándares de vida e imponían sus estilos y valores. Agrega que la sociedad reivindicó la existencia de los niños y los jóvenes, como sujetos de derecho y, especialmente, en el caso de los jóvenes, como sujetos de consumo (Ibíd.).

Adhiriendo con la idea de la juventud como construcción histórica, Morch (citado por Dávila, Ibíd.) precisa considerar que la conceptualización de la juventud pasa necesariamente por su encuadre histórico, por cuanto esta categoría es una construcción histórica que responde a condiciones sociales específicas que se dieron con los cambios sociales que produjeron la emergencia del capitalismo, el cual otorgó el denominado *espacio simbólico* que hiciera posible el surgimiento de la juventud.

Como proceso propio de todo ser humano, desarrollado más allá de lo meramente fisiológico, Brito declara que la juventud no es un “don” que se pierde con el tiempo, sino una condición social con cualidades específicas que se manifiestan de diferentes maneras según las características históricas y sociales de cada persona (Ibíd.).

Otro punto de este reconocimiento de la juventud lo plantean Allerbeck y Rosenmayr, quienes visualizan a la juventud dentro dos procesos: uno biológico y otro social, donde el biológico sirve para establecer su diferenciación con el niño, y el social su diferenciación con el adulto (Allerbeck y Rosenmayr, citados por Dávila, op.cit).

También se puede articular en función de dos conceptos, lo juvenil y lo cotidiano: Lo juvenil referido a lo psicosocial de construcción de la identidad; lo cotidiano al contexto de relaciones y prácticas sociales en las cuales dicho proceso se realiza, por medio de factores ecológicos, culturales y socioeconómicos (Dávila, Ibíd.).

Asumir que en el período juvenil tienen plena vigencia todas las necesidades humanas básicas y otras específicas, por lo que resulta perentorio reconocer tanto la realidad presente de los jóvenes como su condición de sujetos en preparación para el futuro, es fundamental para Dávila. Esto supone la posibilidad de observar a la juventud como una etapa de la vida que tiene sus propias oportunidades y limitaciones, entendiéndola no sólo como un período de moratoria y preparación para la vida adulta y el desempeño de roles predeterminados, sino también reconocer la heterogeneidad de lo juvenil desde las diversas realidades cotidianas en las que se desenvuelven las distintas juventudes (Ibíd.)

¿Qué es el empleo juvenil?

Dentro de la comprensión del concepto empleo juvenil, importante es destacar algunos motivos del por qué los jóvenes se insertan en el ámbito del empleo. Entender, por ejemplo, las transformaciones sociales y familiares en relación con el empleo y el sustento familiar han variado: *“El soporte familiar, con el costo de vida en aumento, exige la presencia de*

varios de sus miembros, al contrario de la tradición de otros tiempos donde la contribución del jefe de familia era suficiente” (Alexim, s/n.).

En empleo juvenil es un fenómeno en el que los jóvenes se han integrado, por diversos factores, al mercado laboral para incorporarse a la fuerza de trabajo. Muchas veces esta integración está sesgada por la carencia de experiencia laboral de los jóvenes, por lo que se ha hecho esta salvedad entre el empleo y el del tipo juvenil. La Cámara Chileno – Norteamericana de Comercio la categoriza como dirigida a personas jóvenes de entre 18 a 24 años *“que se ven enfrentados a la búsqueda de trabajo sin contar con una experiencia laboral que les provea de competencias y habilidades para competir con personas que llevan más tiempo trabajando”* (AMCHAMCHILE, 2006: 2).

El planteamiento anterior se asemeja mucho a la idea que propone Duarte (2001) en relación con el apoderamiento de la cultura adulta de la sociedad para “formar” a los adultos de mañana. Este sería uno de los factores claves en la relación precaria que presenta el empleo juvenil y el acceso de los jóvenes al mercado laboral.

Una manera de comprender por qué el empleo juvenil se ha problematizado es la consideración de Villegas (n.d.), quien plantea que la juventud, desde la perspectiva de la empleabilidad, está sujeta a las determinaciones que el mercado permita, lo que los excluye y conflictúa el paso de la juventud a ser adulto:

“Los jóvenes no se encuentran integrados al actual orden social, ni tampoco mantienen una participación considerable dentro de la sociedad. En Occidente esta situación se remonta aproximadamente desde los años cincuenta, cuando el segundo proceso de industrialización obliga a los futuros trabajadores a prepararse para tener un adecuado dominio de su

empleo. Esta preparación se haría a través del sistema educativo al cual los individuos ingresarían desde su niñez, pasando por la adolescencia y finalizando en la juventud, para una vez estando preparados, insertarse al mercado laboral”.

“El problema surge cuando todo el contingente que produce el sistema educativo no es absorbido por el sistema laboral y, por ende, estos jóvenes no podrían ser capaces de satisfacer sus necesidades básicas. En consecuencia, el joven deberá esperar a que el Estado y el mercado puedan integrarlo en algún momento a sus dinámicas. Mientras tanto, el individuo continuará en una situación de transición de futuro adulto o de ciudadano de segunda categoría” (Ibíd.: 7-8).

Algunas características del empleo juvenil hablan de las categorías centrales de este empleo, el cual apunta principalmente a formas de empleo informal (y precario). Cavalie (2005) indica que el trabajo en un establecimiento apropiado y fuera de la vivienda, en la calle (sin un lugar estable) o el trabajo en su propia vivienda, son los tres grandes grupos que concentran el empleo juvenil. Aún más, a modo de síntesis establece:

“En pocas palabras podemos caracterizar el empleo juvenil como marcado por diversos rasgos de precariedad, asociado principalmente a la pequeña producción, sin condiciones de estabilidad y con importantes sectores no cubiertos por la seguridad social y concentrado en ocupaciones de baja calificación laboral” (Ibíd. : 16).

Un elemento a considerar es que, en muchos casos, los jóvenes ingresan al mundo del trabajo paralelamente a la realización de sus estudios, principalmente superiores. Un estudio de la CEPAL (2005) sobre las trayectorias laborales de los jóvenes chilenos, señala que casi las tres cuartas partes realizaron sus estudios, principalmente superiores, mientras

se encontraban ya trabajando. Esto revela un posicionamiento de la juventud dentro del mundo laboral que implica una mayor carga ligada al esfuerzo de, principalmente, trabajar de día para estudiar de noche (educación vespertina).

4.- Jóvenes en el mercado laboral.

El mercado laboral regula las oportunidades de trabajo a las que se adscriben los jóvenes. Las oportunidades de un trabajo independiente son muy baja en este grupo etéreo, principalmente por la falta de capital para desenvolverse en el empleo independiente. La propia OIT indica en una de sus investigaciones realizadas para Latinoamérica (específicamente en Chile, Bolivia, Uruguay, Argentina, Brasil, Perú y Colombia) afirma la relación inversa entre la cantidad de jóvenes que ingresa al mercado laboral y la falta de oportunidades de trabajo a las que se encuentran sometidos (OIT, Op. Cit.).

La OIT (Ibíd.) sugiere tratar esta temática desde los dos frentes que, desde su propia perspectiva, se funda el problema de los jóvenes dentro del mercado laboral:

A.- Disminuir el número de jóvenes que abandona prematuramente el sistema educativo.

B.- Promover más y mejores oportunidades de trabajo.

Sin duda estos dos elementos son claves para revalorizar a los jóvenes dentro del mercado laboral, aunque no considera el nivel del sistema educativo al cual se adscriben, el cual debiese formarlos para optar a dichas más y mejores plazas de trabajo.

Algunas cifras que la OIT entrega al respecto de la situación en la que se encuentran los jóvenes en relación con el empleo señalan que 9,5 millones de jóvenes en Latinoamérica (total de 57 millones), entre 15 y 24 años, desean trabajar están desempleados (Ibíd.). Este número representaría al 42% de la población que cae dentro del desempleo en el continente, es decir que casi la mitad del total de desempleados son personas jóvenes. Así es posible considerar que la juventud es una de las capas etáreas mayormente golpeadas por las limitaciones que el mercado laboral entrega a quienes se le integran.

Otro elemento emanado de la OIT (Ibíd.) presenta a los jóvenes como parte de una estructura del trabajo que los mantiene “atrapados” en trabajos temporales, los cuales no les entregan ningún tipo de protección laboral o social, y que, además no les entregan un empleo en el cual puedan “hacer carrera”, es decir, son empleos donde estos jóvenes se mantendrían estáticos laboralmente sin mayores posibilidades de progreso.

Al igual que otros segmentos de la población, particularmente las mujeres, los jóvenes se hayan perjudicados en lo que se refiere al acceso a oportunidades, ya sean de trabajo en este caso. Este elemento está marcado por la falta de experticia de los jóvenes, que está presente de perogrullo en ellos, y el cual es requisito fundamental a la hora de la selección de empleados dentro del margen dado por el mercado laboral al que se encuentran suscritos (Alexim, op.cit.) A esto se añade la noción de que el proceso de globalización ha jugado en contra de la inserción juvenil en el ámbito de su integración al empleo y en la sociedad (Ibíd.).

El desempleo es un elemento importante a considerar. La precariedad, a la que se ha hecho hincapié, a la que se encuentra sujeta el empleo juvenil, golpea duramente a esta masa trabajadora. Esto golpea tanto a jóvenes

que trabajan como a aquellos que trabajan y estudian, pues el desempleo no está definido por la calificación desarrollada por cada joven:

“La falta de empleo reduce los ingresos familiares e impide la continuación de la formación para seguir siendo "empleable", concepto éste que se ha instalado en el habla común para referirse a la capacidad de una persona para insertarse y reinsertarse en el mercado laboral. Se ingresa, así, a un círculo vicioso en el que los jóvenes pobres no acceden a la formación profesional por falta de recursos, y no consiguen recursos precisamente porque no se capacitan y carecen de los medios materiales para ello” (Cavalié op.cit.: 10).

Dentro de esta afirmación, la CEPAL (Op.cit.) indica que existe una relación entre la rotación en los empleos que tienen los jóvenes y el nivel de educación formal con el que cuentan. Esto demuestra que el menor grado de preparación resiente el acceso a mejores empleos para los jóvenes, especialmente aquellos de escasos recursos.

Sin embargo, el fantasma del desempleo no es un hecho excluyente de aquellos que no cuentan con una preparación para insertarse al mundo laboral, aunque sí poseen mayores posibilidades de conseguirlo y en el espectro de mejores empleos. Al respecto de dicho desempleo como problemática a enfrentar en el comienzo de la vida dentro del empleo, se reconoce que:

“El desempleo al principio de la vida laboral aumenta las probabilidades de seguir desempleado, o de volver a serlo, y de percibir en el futuro unos salarios sensiblemente más bajos” (Cavalié, op.cit.:12).

Cavalié (Ibíd.) indica, en relación con la situación que enfrentan los jóvenes trabajadores, que la realidad a la que se adscriben es vulnerable, donde el

accionar del empleador se dirige hacia el rechazo de estos jóvenes trabajadores que son inexpertos y faltos de calificación. Este es punto de inflexión, ya que los jóvenes buscan empleo en un momento en que se busca una alta calificación para el acceso al empleo a través de las especializaciones o focalizaciones de los trabajadores, y donde acceder a dicha formación desde el lugar de trabajo se hace cada vez más distante (Ibíd.)

Más profundo es el análisis que realiza el CIDE (2004) respecto del acceso al empleo y la precariedad de éste en relación con la juventud y sus oportunidades. En dicho análisis reconoce cuatro factores claves para reconocer las limitantes a la integración de la juventud al mercado laboral.

En primer lugar plantea la *experiencia laboral juvenil*, donde la relación con experiencia/sin experiencia demarca de manera enfática el acceso o no a más y mejores empleos. No obstante, dichos empleos están, generalmente, cruzados por una mejor “remuneración”, aunque no salen de la informalidad o de la precariedad respecto de la situación contractual de los empleados jóvenes y lo que eso conlleva.

Como segundo punto se considera la dimensión de *género*, donde se ha incrementado la inserción al mundo laboral de las mujeres jóvenes, dentro del ámbito de la precariedad mayoritariamente. Algunas de las limitantes acá se relacionan con el embarazo temprano y las tendencias discriminatorias hacia la mujer.

El tercer elemento es el *nivel de estudios*. Como se ha señalado anteriormente, la capacitación, el manejo de conocimientos, entregan mayores oportunidades de acceso al mercado laboral. Se entiende y visualiza que quien ha cursado estudios postsecundarios posee mayores posibilidades de acceder a un mejor empleo que aquel sujeto que sólo ha

cursado estudios primarios. El límite de esto se centra con el acceso a la educación.

El último elemento es el *territorio*, donde la pertenencia a determinados sectores, principalmente la diferencia urbano/rural, golpea estableciendo diferencias evidentes respecto del ingreso al mercado laboral. Surgen elementos como la segregación de los jóvenes debido a sus lugares de origen, la dificultad en el acceso a empleos de mejor calidad por el lugar físico donde se realizan.

Aunque el panorama que se presenta respecto de la integración de la juventud al mercado laboral se muestra complejo, en especial a lo que se refiere a las oportunidades que dicho mercado le entrega a los jóvenes, desentendiéndose de sus características y queriendo visualizarlos desde la perspectiva más adultocéntrica, como la entiende Duarte (Op.cit.), se observan elementos que dan cuenta de las capacidades y características positivas con las que la juventud se enfrenta a este entorno. Se visualizan propuestas y programas que pretenden reformar la realidad del empleo juvenil versus las oportunidades que se encuentran en el mercado, que buscan posicionar dicho empleo juvenil por medio de su reconocimiento y normativización de acuerdo a las realidades de los jóvenes (OIT, op. cit.).

También se aprecian características diferentes en la juventud, que proponer ver el tema desde esta óptica más positiva en relación con dichas características:

“Por ejemplo, el joven se presenta al mercado con mayor escolaridad que las generaciones pasadas, aunque los requerimientos hayan también aumentado, compensando en parte ese valor agregado. El conocimiento general del joven es más actualizado, gracias a las comunicaciones que se multiplicaron. Además, los jóvenes presentan menor rigidez en el sistema productivo y por tanto pueden ajustarse mejor a las nuevas formas de

trabajo. Y, finalmente, el joven domina con mayor facilidad las nuevas tecnologías, en particular la informática” (Alexim, op.cit:149 - 150).

A modo de recomendación, la OIT (2004) señala, en relación con los jóvenes, el empleo, su falta de experiencia y potencialidades, la necesidad de hacerlos parte del mercado laboral, integrarlo y extraer dichas capacidades:

“Los jóvenes a veces carecen de experiencia, pero, por otro lado, pueden estar más motivados y ofrecer nuevas ideas o puntos de vista. Ignorar este potencial constituye un gran despilfarro económico” (Ibíd.: 24)

La realidad, entonces, a la que se enfrenta la juventud que busca incorporarse al mercado laboral muestra variados factores que trastocan el concepto de las oportunidades laborales, las cuales estarían comprometidas con otros factores que, en muchas ocasiones, están fuera del alcance de los sujetos (acceso a oportunidades de formación educacional, técnico o profesional, acceso a determinados lugares donde se desarrollan dichas actividades, selección basadas en el género, etc.).

La libertad de acceder y elegir estaría coartada según las necesidades que predestina el mercado y no según las capacidades de los sujetos, lo que establece limitantes a la hora de ser parte del orden social.

5.- El empleo juvenil en el contexto del trabajo mundial.

El empleo juvenil, a escala mundial, muestra profundos problemas, principalmente ligados al déficit de la capacidad de empleabilidad que existe para absorber a la fuerza de trabajo juvenil y al tipo de empleabilidad a la que se adscriben dichos trabajadores jóvenes que pueden optar a un trabajo. La OIT indica que hay alrededor de unos 60 millones de desempleados jóvenes en todo el planeta y que la inserción laboral a la que acceden se inscribe en la precariedad, donde casi el 50% trabaja en empleos informales (Ibíd.)

En relación con lo anterior, un grupo de trabajadores, en el marco de la 93ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, da cuenta del nivel de precarización del empleo juvenil que se da en el mundo, centrando su atención en las desprotecciones y carencias que dichos empleos generan y su relación con el trabajo decente:

"Hoy, millones de jóvenes tanto del norte como del sur tienen como única esperanza la perspectiva de un empleo precario, temporero, mal remunerado y a menudo peligroso porque las condiciones de trabajo se van degradando progresivamente cada vez más. Para poder conseguir trabajo, muchos de ellos tienen inclusive que renunciar a afiliarse a un sindicato. Eso no es trabajo decente, no hay razón para que los jóvenes no gocen plenamente de los derechos consagrados en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo." (CINTERFOR, 2005: 2).

En el contexto global, se tiende a pensar que la problemática del empleo juvenil se concentra en países en vías de desarrollo, 3er mundistas o rezagados de la globalización y de las fluctuaciones del mercado laboral, reaccionistas tardíos frente a las transformaciones de la modernidad. Sin embargo, el problema de la empleabilidad y juventud se presenta a escala

global. Dentro de esta misma concepción, Cavalie (Op. Cit.) hace referencia los distintos matices del problema en los distintos puntos del planeta en relación con los movimientos de la economía, el desempleo y subempleo.

Un punto importante para señalar se refiere a los datos del empleo juvenil en relación la presencia de jóvenes en distintas economías. A nivel mundial, el 85% de los jóvenes vive en economías en desarrollo (OIT, op.cit.). Este índice muestra un número de jóvenes inserto en sociedades que pretenden establecerse dentro del circuito internacional como sociedades potentes, con un alto grado de producción y, para este efecto, con un nivel de empleabilidad potente en relación con calidad y cantidad en relación con sus habitantes.

Siguiendo con los datos, la OIT (Ibíd.) presenta una relación desproporcionada entre el crecimiento de la población juvenil y el empleo juvenil: *“La población juvenil en conjunto creció un 10,5 por ciento durante los últimos diez años, mientras que el empleo juvenil creció sólo un 0,2 por ciento”* (Ibíd.: 16). Se observa una crisis en el empleo respecto a la capacidad de generar nuevos puestos de trabajo que permita conducir al empleo juvenil hacia un Trabajo Decente.

En relación con lo anterior, se presenta una diferenciación entre el número de jóvenes que pueden trabajar y aquellos que lo hacen:

“La diferencia entre empleo juvenil y población juvenil se refleja también en los coeficientes empleo-población juvenil, que indican la proporción entre los jóvenes que trabajan y el número total de jóvenes. En 2003, el coeficiente empleo juvenil-población disminuyó con respecto al decenio anterior en todas las regiones, con excepción del Oriente Medio y África del Norte y el África subsahariana, e incluso en estas regiones los

aumentos fueron pequeños. En el mundo entero menos de la mitad de los jóvenes que podían trabajar tenía de hecho empleo en 2003. En 1993 la proporción era de poco más de uno de cada dos jóvenes. Ello indica que en la actualidad son menos los jóvenes empleados en comparación con el tamaño total de su población de hace 10 años” (Ibíd.: 7).

Sin embargo, de lo anterior también se realiza una lectura positiva respecto de esta diferenciación, que está ligada al acceso a la educación:

“No obstante, es importante tener presente que el descenso del coeficiente de empleo-población juvenil podría significar que ha aumentado el número de jóvenes que aplazan voluntariamente el empleo quizá para estar más tiempo en la escuela. Dado que las tasas de desempleo juvenil en términos generales siguen siendo tan elevadas, se confirma aún más la creciente escasez de oportunidades de empleo para la población joven” (Ibíd.: 8).

Otro punto a considerar sobre el empleo a nivel mundial se refiere a la incidencia del empleo temporal. Anteriormente se ha mencionado que son los jóvenes quienes realizan mayoritariamente estos tipos de trabajos (ligado al tema de la experiencia laboral), de lo que se comprende que no es un hecho aislado ni excluyente de una región en particular. Al respecto, la OIT (Ibíd.) señala:

La información disponible revela que los puestos temporales están ocupados de forma desproporcionada por trabajadores jóvenes y con bajos niveles de instrucción. Estos trabajadores no sólo corren un riesgo considerablemente mayor de perder el empleo y quedarse excluidos del mercado de trabajo sino también de recibir salarios más bajos que los empleados permanentes con la misma preparación y el mismo puesto de trabajo. En este caso, el problema es determinar si el empleo temporal es o no una fuente adicional de inseguridad y precariedad para los

trabajadores. Los trabajadores con empleo temporal, ¿Acogen éste con agrado como medio de garantizar una fuente inmediata de ingresos mientras obtienen experiencia laboral, o se encuentran atrapados en una situación incómoda de empleo “temporal” que se ha convertido en permanente? (Ibíd.: 18 - 19).

En el caso del crecimiento del empleo informal para los jóvenes en América Latina, se presenta la siguiente información:

“El crecimiento del empleo en la economía informal resulta especialmente preocupante en la región de América Latina donde, según estimaciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el empleo informal urbano pasó del 43 por ciento en 1990 al 48,4 por ciento en 1999. Para la mayoría de los jóvenes de América Latina, la economía informal del trabajo temporal de breve duración ofrece la mejor oportunidad de acceso al mercado de trabajo. Esta comprobación no resulta sorprendente si se tiene en cuenta que aproximadamente el 85 por ciento de todas las nuevas oportunidades de empleo en el mundo se crean en la economía informal” (Ibíd.: 20).

Sumado a la noción de situación que se repite a escala mundial, el empleo juvenil posee características que se asemejan en muchos países de América Latina. En este sentido, Tokman señala al respecto que el empleo juvenil latinoamericano presenta matices en los que se muestra a la juventud como parte integral de trabajos en los que se desempeñan que poseen características ligadas al empleo informal (Tokman, 1986). Con esto, se presenta una idea tácita entre empleo, informalidad y juventud, lo que permite reconocer claramente el conflicto, pero que puede agravarlo si se estableciera esta noción como vía para legitimar dicha afirmación en la práctica.

II PARTE
MARCO REFERENCIAL

CAPÍTULO III

CONTRATO DE TRABAJO, TIPOS E IMPORTANCIA

El empleo es la forma de organización de trabajo en la que se desenvuelve la sociedad actual de la que somos parte. Dicho empleo, en su concepción genérica, se ha desarrollado, a nivel legal, en diversas etapas y elementos dirigidos a la protección de las condiciones laborales. Uno de los elementos claves en esta protección es el contrato de trabajo, el cual debe constar con un documento escrito que represente y valide la relación o vínculo laboral que se establece entre las partes contratantes.

1.- El contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es el resquicio jurídico que regula y legaliza la relación laboral que se establece entre empleador y empleado, y que establece a las partes las obligaciones patrimoniales, personales y ético jurídicos que las vinculan (Cód. del Trab., Op. Cit.).

El contrato puede efectuarse de dos formas, puede ser individual o colectivo:

“El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador; El colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado” (Ibíd., Art.6).

En relación con el contrato individual, el cuerpo legal antes mencionado lo caracteriza como *“una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, donde el empleado presta servicios personales bajo dependencia y subordinación del empleador, el cual debe pagar por estos servicios una remuneración determinada”* (Ibíd., Art. 7).

Dentro del contrato de trabajo existen dos personas, los *contratantes* o *partes* del contrato. Estas partes se conocen como *Empleador* y *Trabajador* Entenderemos como empleador, según la legislación vigente, a la *“persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”*, y al trabajador como *“toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”* (Ibíd., Art.3).

También debe destacarse que se realiza una distinción al *“trabajador independiente como aquel que, en el ejercicio de la actividad de que se trate, no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia”*. Cabe consignar también que el empleador está considerado dentro del rango de trabajador independiente, pero para efectos previsionales (Ibíd., Art.3).

Entre las características que debe poseer un contrato, el Código del Trabajo señala que *“el contrato de trabajo es consensual, deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante”* (Ibíd., Art. 9., i.1).

No obstante esta idea consensuada, existen algunas cláusulas que apuntan a entregar ciertos poderes a alguna de las partes (principalmente a los empleadores), como la de poder modificar el contrato en relación con

la naturaleza de los servicios por los cuales se contrata al trabajador. Sin embargo, en ningún caso estas determinaciones mellan a una parte o la superponen respecto de la otra:

“El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador” (Ibíd., Art. 12).

La escritura del contrato de trabajo es un elemento vital para su existencia y reconocimiento. A este respecto y sobre el derecho del trabajador y el deber de su empleador en relación con la existencia de dicho contrato de trabajo, la ley señala:

“El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contrato por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales” (Ibíd., Art. 9., i.2).

No obstante, puede suceder que los propios trabajadores, por diversos motivos, renunciaren a este derecho. Para tales efectos, y a modo de protección para los empleadores, la ley obliga a los trabajadores a cumplir con formalizar, de forma escrita, el contrato de trabajo

“Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito” (Ibíd., Art. 9., i.3).

El inciso 4to del artículo 9 del Código del Trabajo es un elemento trascendente para los trabajadores que no cuentan con contratos de trabajo escritos o que tienen una relación de trabajo no formal, pues podría interpretarse a favor de los trabajadores:

“Si el empleador no hiciera uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del respectivo plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador” (Ibíd., Art. 9., i.4).

El problema es que muchos de los trabajadores que no cuentan con contratos se ven forzados a trabajar en condiciones precarias debido a factores de fuerza mayor que los obligan a generar ingresos (principalmente ligados a la mantención de sus hogares) y, por tanto, no les permite cuestionar el desarrollo de su empleo ni realizar acciones que puedan poner en peligro dicha fuente laboral (Tokman, Op. Cit.)

El contrato escrito de trabajo es un documento oficial que regula la relación entre empleador y empleado. Este contrato, por ende, debe estar en poder de cada una de las partes, y debe encontrarse en el lugar de trabajo, donde también debiese estar, de corresponder el caso, *“uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes”* (Cód. del Trab, Chile, Op. Cit., Art. 9., i.5).

Existen determinadas estipulaciones, contenidas en el artículo 10 del Código del Trabajo (Ibíd.) que el contrato de trabajo debe determinar, las cuales aseguran condiciones mínimas para la protección del trabajador y el empleador, sus deberes, derechos y responsabilidades frente al vínculo laboral que los liga. Dichas estipulaciones, integradas en el artículo 10 del Código del Trabajo, son:

Lugar y fecha del contrato: En rigor, el lugar donde se firma el contrato, no es el mismo en donde deberá llevarse a cabo el trabajo. Asimismo, por ejemplo, es de mayor importancia la fecha de ingreso al trabajo por sobre la fecha de firma del contrato.

Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador: Cada uno de estos elementos apuntan principalmente a la fiscalización del cumplimiento de normas sobre capacidad de contrato (fecha de nacimiento para consignar la mayoría de edad de las partes y nacionalidad para dar cuenta del mínimo de 85% de trabajadores que sirvan a un mismo empleador sean chilenos). Respecto a la fecha del ingreso del trabajador, esta es muy importante para determinar ciertos derechos del trabajador, como revisar si puede exigir hacer uso de feriados o exigir el derecho de indemnización por años de servicios al término del contrato.

Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse: El contrato de trabajo debe consignar específicamente las funciones precisas que debe realizar el trabajador por lo cual está siendo contratado. Asimismo, el contrato debe especificar el área geográfica donde se desarrollarán las labores que encomienda el trabajo por el cual ha sido contratado.

Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada: El contrato no debe contener necesariamente el monto preciso de la remuneración, pero sí las reglas que determinen dicho monto, pues se dan casos donde la remuneración que se pacta es de tipo variable, donde no es posible determinar el monto de pago del trabajador de antemano.

Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno: Debe consignarse en el contrato la distribución de la jornada a nivel semanal, es decir, los días de trabajo, la hora de ingreso y término de la jornada diaria de trabajo, la cual no debe exceder el máximo legal permitido, así como el máximo de horario semanal.

Plazo del contrato: Respecto de los plazos de los contratos, se puede distinguir 3 tipos: *Contrato indefinido*, aquel donde el contrato no expresa ni determina la época de término de los servicios; *Contrato por obra o faena determinada*, la cual es por su naturaleza finable determinada, de forma tal que concluida la obra concluye también el contrato de trabajo; Y *Contrato a plazo fijo*, caso en el cual se indica día, mes y año en que el contrato termina. Este tipo de contrato no puede tener una duración superior a 1 año, a excepción de los puestos de gerencia o profesionales titulados, donde el plazo máximo aumenta a 2 años, y puede renovarse sólo hasta una vez (desde la segunda, pasa automáticamente a convertirse en un contrato indefinido).

Demás pactos que acordaren las partes: En este punto, las partes pueden introducir acuerdos bajo la voluntad de ambas, donde el único impedimento sería que estos acuerdos impliquen la renuncia de los derechos laborales.

Se adhieren otros elementos a estos 7 puntos, los cuales también consideran otras características que se presentan al momento de establecer un vínculo de trabajo por medio del contrato escrito:

“Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios”.

“Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia”.

“Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes” (Ibíd., Art.10).

En relación con la edad para trabajar, la legislación chilena establece como mínimo de edad para trabajar los 18 años, a excepciones determinadas:

“Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años” (Ibíd., Art. 13, i.1).

“Los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis pueden celebrar contratos de trabajo si cuentan con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo (modificado el inciso por ley 19.684, que aumentó de 15 a 16 años el mínimo)” (Ibíd., Art.13, i. 2).

En relación con el trabajo que se ejerce en los *Pubs*, es decir, el que desarrollan jóvenes como garzones y barman, aquel que se desarrolla en horario nocturno, en expendios de alcoholes, entre otras características que los definen, la ley estipula las limitaciones del caso:

“Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho años en cabaret y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento” (Ibíd., Art. 15, i.1).

“Podrán, sin embargo, actuar en aquellos espectáculos los menores de edad que tengan expresa autorización de su representante legal y del juez de menores” (Ibíd., Art. 15, i. 2).

Otro elemento a considerar dentro de un contrato de trabajo está ligado al término de dicho contrato, para lo cual debe quedar constancia en lo que respecta a las condiciones en la que se dará término al vínculo legal laboral.

Se entiende como término de contrato de trabajo al fenómeno jurídico por el cual se extingue el contrato de trabajo, queda disuelta la relación laboral y dejan de existir para las partes las obligaciones patrimoniales, personales y ético-jurídicas que las vinculan.

El Código del Trabajo, en sus artículos 159, 160 y 161, establece diversas causas por las cuales se produce el término del contrato, con el fin de impedir que el empleador de por terminado dicho contrato en cualquier momento y sin mayor justificación de esa decisión.

En el artículo 159 del Código del Trabajo, se aprecian las causales de término de contrato de trabajo que no tienen obligación de ser indemnizadas por parte del empleador al trabajador ni tampoco generadas por indisciplina laboral:

“El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a.- Mutuo acuerdo de las partes.*
- b.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.*
- c.- Muerte del trabajador.*
- d.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato.*
- e.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.*
- f.- Caso fortuito o fuerza mayor” (Ibíd., Art.159).*

A su vez, en el artículo 160 se incluyen todas las causales de término de contrato que se generan por una indisciplina cometida por el trabajador.

“El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- a.- Falta de probidad, vÍas de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.*
- b.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.*
- c.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso*

previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

d.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

.- la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

.- la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

e.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

f.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

g.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato” (Ibíd., Art. 160).

Asimismo, en el artículo 161 se incluyen aquellas donde el empleador se ve obligado a pagar indemnizaciones basadas en la cantidad de años de servicio prestados por el empleado al que se le rescinde el contrato de trabajo (reducción del personal de la empresa, por baja de la producción u otras situaciones, entre otras).

2.- Deberes y derechos del empleado y empleador

Como ya se ha revisado en el punto anterior, los deberes y derechos de empleador y empleado dentro del contrato de trabajo que se escritura están dirigidos a las cláusulas de protección al trabajo, desde la perspectiva legal, que pretende resguardar los intereses de las partes involucradas. En este sentido debe entenderse que el contrato de trabajo, entendiéndolo que parte desde una convención entre las partes, implica:

A.- La obligación del trabajador de prestar el servicio.

B.- Dicho servicio se presta en situación de subordinación y dependencia.

C.-Obligación del empleador de pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Estos tres elementos son las piezas fundamentales que se incluyen en el contrato de trabajo, pues la finalidad de aquel es determinar la labor específica que se realizará por parte de un empleado (subordinado) en relación con las necesidades de quien le contrata para prestar dichos servicios (empleador) en función de una relación laboral que se enmarca en las normas laborales vigentes, que protegen y obligan a las partes a cumplir estas responsabilidades, y que sanciona la falta de cumplimiento, resguardando los acuerdos y a las partes afectadas por dichas faltas.

A partir de estos tres elementos mencionados anteriormente, emergen otros temas, importantes de hacer mención.

2.1.- Para los empleadores:

Estos son los diversos deberes y derechos a los que los empleadores se encuentran sujetos por la ley:

- .- Debe contratar legalmente a quienes presten servicios a su cargo.
- .- Debe pagar, por medio de las remuneraciones acordadas dentro del contrato de trabajo, por los servicios prestados por sus empleados.
- .- Tiene el derecho de exigir a sus trabajadores el cumplir con todos los acuerdos fijados en el contrato de trabajo en relación con el cumplimiento de los horarios y jornadas de trabajo, las labores por las cuales dicho empleados han sido contratados, conductas acordes a los lineamientos del lugar donde prestan servicios, responder a la subordinación laboral que mantienen bajo el vínculo legal existente entre ambas partes.

2.2.- Para los trabajadores:

Estos son los diversos deberes y derechos a los que los trabajadores se encuentran sujetos por la ley:

- .- Tienen derecho a ser contratados. Esto debe quedar constatado por medio de un documento escrito de contrato de trabajo.

.- Debe cumplir con un horario de trabajo determinado (en el marco de la jornada de trabajo), dentro del cual debe cumplir con las tareas y responsabilidades por las cuales ha sido contratado.

.- Tiene derecho a trabajar libremente, determinado de quien serán trabajadores y desempeñarse en el oficio o profesión que estimen y en las que estén capacitados.

.- Tienen derecho a descanso, feriados laborales y vacaciones.

.- Debe percibir remuneraciones por los servicios que prestan a su empleador.

.- Deben cumplir con los acuerdos pactados con su empleador definidos dentro del contrato de trabajo (normas de conducta, horarios de trabajo, tareas específicas, entre otras).

Los contratos de trabajo son claves en establecimiento de las relaciones laborales que permiten el acceso a los trabajadores y empleadores al sistema legal que protege y promueve el desarrollo del trabajo dentro de nuestra sociedad dentro de los marcos legales que se establecen dentro de dicho contrato laboral.

Es posible comprender, sin embargo, que las propias relaciones sociales (y laborales, por cierto) que se han ido generando, a través del tiempo, y las diversas situaciones de la historia, han debilitado dicho sistema, generando nuevas formas de relaciones laborales que se encuentran a un costado de dichas reglamentaciones, y que, por tanto, permiten la aparición de situaciones que problematizan estas relaciones laborales.

Comprender los elementos constitutivos de las relaciones laborales, entender el contrato de trabajo como el pilar fundamental de dicha relación – que la establece y especifica con detalles -, implica entender los distintos escenarios a los que empleados como empleadores se adscriben, y permite comprender la naturaleza de dichas relaciones. Con esto, es posible avanzar no sólo en la normativización de situaciones irregulares, sino que permite también potenciar el nivel de satisfacción laboral.

CAPITULO IV

EL EMPLEO JUVENIL EN CHILE.

El trabajo de los jóvenes se ha hecho cada vez un elemento más patente en la realidad de nuestro país. Visualizado así, la juventud es un tramo etéreo que, más allá de haber sabido ganar un espacio para su desarrollo en el ámbito laboral, es un grupo que requiere ser reconocido dentro de este ámbito, en el cual debe ser reconocido como joven/trabajador, con toda la implicancia de resguardo laboral que ello conlleva. Esto supone un esfuerzo de las autoridades pertinentes para reconocer las características de esta juventud integrada al trabajo dentro del desarrollo de las políticas públicas, y desde allí protegerlos de condiciones adversas que les coloquen en posición de riesgo frente los trabajos que pueden realizar. En dicho sentido, la mera diferenciación de mayoría de edad deja fuera muchos elementos que necesitan ser considerados, como la mantención de relaciones contractuales legales, empleos regulados, entre otras. En este sentido, existen algunas propuestas dirigidas a conseguir ésta finalidad.

1.- Trayectoria laboral de la juventud en Chile

Existen elementos que se repiten a la hora de analizar la situación del empleo juvenil a través de los años, elementos que están cruzados, principalmente, por el sistema económico que ha formado al mercado laboral de carácter global y que se relaciona con las personas por medio de la distribución de los recursos y la pobreza. En este caso, Chile presentó los mejores índices económicos regionales en los últimos diez años, donde la reducción de la pobreza disminuyó de un 38 a un 24% (Alexim, Op. Cit.).

Sin embargo, los ingresos de los estratos más altos y los más bajos aún presenta diferencias muy amplias: El 20% de los niveles más altos en Chile acumulan el 56% de la riqueza total del país (Ibíd.).

En base a los resultados de un estudio sobre las trayectorias laborales de los jóvenes chilenos (se trabajó con personas que actualmente tienen entre 30 hasta 40 años), se encuentran elementos que entregan algunos datos del empleo juvenil en nuestro país (CEPAL, Op. Cit.)

Dicho estudio revela que los jóvenes chilenos, históricamente han estado relacionados con el trabajo a la vez que han llevado a cabo sus estudios, y que, a mayor nivel de educación formal, mayor es la proporción de quienes trabajaban (Ibíd.). Además, se reconoce que dichos trabajos están ligados a costear gastos familiares y de estudios, mayoritariamente, y que los empleos que se realizaron fueron como asistentes o ayudantes, en mayor proporción como operarios o en el área de comercio.

Otro punto es que más de la mitad de la muestra utilizada para esta investigación asevera haber ingresado al mundo laboral entre los 18 y los 21 años (Ibíd.). En este período es donde muchos jóvenes “ganan” experiencia, aunque se mueve principalmente en el ámbito de la economía informal del empleo. Por la misma razón es que muchos de ellos indican que han atravesado por una rotación del empleo en el que han promediado entre los 3 y los 5 empleos (Ibíd.).

2.- Juventud y empleo: políticas públicas.

La empleabilidad es un elemento fundamental en el desarrollo de un país, para su crecimiento, para avanzar dentro de la lógica imperante. El trabajo y la educación, entonces, son derechos fundamentales que debe resguardar el Estado para todos los sujetos. Por esta misma razón es que el Estado debe contemplar en sus leyes fundacionales, la protección y regulación de la educación y del empleo, siendo ambos vehículos del posicionamiento del Estado como agente esencial para el orden social. A este respecto, Cavalie (Op. Cit.) señala:

“La formación profesional se encuentra estrechamente vinculada a la política educativa que elijan tener los Estados. Resulta pues, que la capacitación profesional y/o técnica que se imparte a los jóvenes, con la finalidad de que éstos se inserten en el mercado laboral, se encuentra regulado en el Sistema Educativo de cada nación” (Ibíd.: 7.).

“Es por ello, que el Estado ante el tema de la "formación profesional" no tiene un rol pasivo, así como tampoco debe esperar la iniciativa del sector privado en este tema. Por el contrario, al ser la educación y el trabajo derechos fundamentales de todo individuo, el Estado cumple un rol protagónico debiendo promover las condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo” (Ibíd.: 7.).

Según Abad (2005), las políticas públicas relacionadas con la juventud y el empleo la abordan como un problema en el desarrollo capitalista, en este caso, latinoamericano, de la cual la precariedad provoca la exclusión sociolaboral de la juventud.

Señala, además, una seria dicotomía del capitalismo que presenta como anomalía del desarrollo al empleo juvenil, algo que se encuentra fuera de la norma y que debe solventarse desde el mismo desarrollo. Sin embargo, presenta a este mismo desarrollo como la causal de dicho desempleo, y donde las políticas públicas han dejado de lado su rol fiscalizador, normativo y protector (Ibíd.).

Plantea también que las leyes de previsión social se han dirigido ha mercantilizar los fondos públicos de pensiones, extender las edades de jubilación y rebajar los costos del salario (Ibíd.: 70).

Por esta razón, la informalidad se encuentra ligada a la precariedad y esta llega hasta la juventud, una de las capas laborales más desprotegidas y olvidadas por las políticas públicas:

“Cada vez más jóvenes buscan cualquier empleo por menos del salario mínimo, sin prestaciones sociales ni estabilidad laboral, compitiendo con grupos que padecen una situación similar, como las mujeres o las personas desempleadas mayores de 40 años, en un contexto que podríamos caracterizar como de “juvenilización” de sus condiciones de trabajo” (Ibíd.: 20)

La protección de los empleados, en este caso jóvenes, ha quedado en manos de privados, y el Estado, otrora garante de protección de sus miembros, principalmente en la época del Estado de Bienestar, ha quedado obsoleta en relación a las políticas de juventud respecto de la alianza juventud y empleo.

3.- Proyectos y programas dirigidos al empleo juvenil.

Es claro decir que el empleo juvenil requiere de medidas especiales que le aborden. Dicho abordaje debe considerar estas nuevas estrategias y las clásicas. Los elementos de la modernidad con las que los jóvenes se identifican hacen necesaria la adecuación de quienes se involucran con el mercado laboral a concebir estos elementos a la hora de planificar la inserción al trabajo a las capas juveniles. Es claro decir que el empleo juvenil requiere de medidas especiales que le aborden. Dicho abordaje debe considerar estas nuevas estrategias y las clásicas. Los elementos de la modernidad con las que los jóvenes se identifican hacen necesaria la adecuación de quienes se involucran con el mercado laboral a concebir estos elementos a la hora de planificar la inserción al trabajo a las capas juveniles.

En relación con lo anterior, Alexim (Op. Cit.) plantea la necesidad de generar programas de calificación profesional que desarrollen la actitud emprendedora en los jóvenes y las capacidades para su adaptación y entendimiento de los códigos que posee la modernidad. Considera, dentro de los proyectos que prosperan en este sentido, al “Chile Joven”, programa que, por medio de pasantías en empresas, buscan generar una familiaridad con éstas, comprender sus lenguajes, códigos, aprender a desenvolverse dentro de sus lógicas, contar con un grado de experiencia. La intención de este proyecto se dirige, principalmente, a integrar a la juventud en la cultura laboral y permitirles la oportunidad de continuar en la empresa de forma estable (Ibíd.).

Sin embargo, este tipo de iniciativas están mayormente ligadas a jóvenes que cuentan con una determinada gama de conocimientos que les permiten optar a estas oportunidades, lo que se confronta con las

deficiencias en el ámbito de la educación a las que se circunscriben una gran cantidad de jóvenes de los estratos socioeconómicos bajos (Ibíd.).

Un ejemplo de propuestas relacionadas a la empleabilidad juvenil (Diputación Foral de Gipuzkoa, 1999) muestra diversas propuestas y proyectos que, en conjunto, apuntan a reducir su desempleo:

Servicios Integrados para el Empleo (Sipe): Buscan fomentar la creación de empleo, facilitar la igualdad de oportunidades para acceder a él y realizar criterios de ocupación en el empleo según las potencialidades y capacidades de los sujetos. Están dirigidos a personas entre los 20 a 35 años.

.Autoempleo-asesoramiento empresarial:

Está dirigido a dos grupos:

a.- Busca apoyar y promover a personas con iniciativas empresariales que requieran de la asesoría para su implementación.

b.- Destinado a nuevas empresas que necesiten recursos (humanos) para poner en marcha sus negocios.

No obstante, estas propuestas, sumada a otros elementos, como los incentivos de contratación de empleado jóvenes que se otorga a las empresas (que también se da en nuestro país), apuntan a la adecuación del empleado juvenil a las opciones que el mercado laboral ofrece, lo cual no implica un cambio sustancial en las política de empleabilidad para la juventud, tanto a nivel estatal como los conceptos que se manejan desde los privados.

4.- Propuestas para la creación de políticas públicas para jóvenes.

Respecto al tratamiento de la temática de las políticas ligadas al tratamiento de la juventud, desde la perspectiva del empleo y de los derechos de los trabajadores, en este caso, jóvenes, la Organización Internacional del Trabajo ha llevado a cabo, desde el año 2005, una campaña internacional para el empleo dirigida a los jóvenes, en la cual los derechos de los trabajadores ocupan el centro de dicha campaña en pro del empleo de los jóvenes (OIT Op. Cit.)

Dirigida a la construcción de políticas nacionales referidas a la juventud, por parte de los gobiernos, la ONU ha planteado, por medio del **Programa de Acción Mundial para los Jóvenes** (Programa de Juventud de las Naciones Unidas, n.d.) hasta el año 2000 y años subsiguientes, los siguientes pasos:

- **Participación:** Involucrar a todos los actores en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de juventud. Para que una política sea exitosa es imperativo contar con la participación de jóvenes, organizaciones juveniles, ONGs, todos los departamentos y niveles de gobierno relacionados, así como agencias de las Naciones Unidas. Ya que la participación aumenta la probabilidad de crear políticas de juventud acertadas para cubrir las necesidades de los jóvenes y ayuda a crear apoyo y entendimiento de los objetivos de las políticas, necesarios para la aplicación.
- **Definición:** Definir la juventud de manera apropiada para cada país. La juventud generalmente se refiere a la transición entre la niñez y la adultez. Las Naciones Unidas definen a los jóvenes como las personas entre 15 y 24 años de edad.

- **Análisis de la situación:** Hacer un análisis de los distintos perfiles de jóvenes a nivel nacional. Las diez esferas prioritarias para el desarrollo de la juventud aprobadas por la Asamblea General en el Programa de Acción Mundial para la Juventud hasta el año 2000 y años subsiguientes (A/RES/50/81) pueden ser usadas como referencia. Es importante hacer distinciones considerando edad, sexo, rural/urbano, bagaje étnico, nivel educativo, ingreso familiar. Con esa base, el siguiente paso es fijar las prioridades.
- **Recursos:** Hacer un perfil de los recursos disponibles en el país. Los recursos son las políticas, programas y medios financieros del gobierno, ONGs organizaciones juveniles, iniciativa privada, redes existentes, experiencia y marco legal. Comparar las necesidades de los jóvenes con los recursos disponibles. Fijar las metas de largo alcance y las medibles en el corto plazo. De acuerdo a ellas, diseñar el marco de acción.
- **Experiencia:** Aprender de la experiencia. Muchos países han desarrollado políticas de juventud y llevado a cabo una gran variedad de proyectos para el desarrollo juvenil. Vale la pena hacer uso de las investigaciones existentes y de la experiencia acumulada en las agencias expertas en juventud.
- **Información:** Habrá que asegurarse de que las políticas nacionales de juventud sean difundidas de manera comprensiva para crear compromiso político y social tanto en el ámbito nacional como en el local. El establecimiento y mantenimiento de canales de comunicación mejora las relaciones. Las experiencias de campo pueden enriquecer la comprensión del gobierno sobre la situación de la juventud y la aplicación de las políticas.

- **Estructura Institucional:** Establecer una agencia líder en el gobierno. El desarrollo de la juventud implica un enfoque transversal e intersectorial. Esta agencia puede ser un ministerio o un departamento de un ministerio. Su objetivo es coordinar las actividades en materia de juventud de diversos ministerios, a fin de asegurar la integración efectiva de las políticas de juventud en la planeación nacional del desarrollo. Dicha agencia también debe promover la coherencia entre las políticas y los programas aplicados.
- **Compromiso político:** La aprobación del gobierno de una política de juventud y su promulgación formal por el organismo legislativo indica la voluntad política para iniciar y perseguir dicha la política.
- **Adaptación a circunstancias locales:** Trasladar las políticas nacionales a escala regional y local, para que estas se dirijan a las necesidades específicas de los jóvenes en esas áreas.
- **Monitoreo y evaluación:** Redefinir metas y objetivos de acuerdo con las nuevas tendencias y necesidades en la vida de los jóvenes. Al llevar a cabo censos específicos de la población o encuestas sobre muestras nacionales es importante incluir preguntas específicas relacionadas con el desarrollo de la juventud. De esta manera, se pueden desarrollar indicadores cualitativos referentes a percepciones, actitudes y aspiraciones a partir de encuestas y estudios especiales.

Este decálogo es una propuesta desde la ONU que pretende cubrir las motivaciones de los jóvenes en relación con la protección que deben tener por parte de un Estado que garantice su participación en el empleo y, por ende, en el mercado laboral, en la medida que sean reconocidos no sólo como sujetos capaces, sino que se respeten sus individualidades y características colectivas, y se les permita y promueva integrarse a un

empleo, comprendido genéricamente, en el que puedan progresar, desarrollarse, capacitarse, etc. de modo que sea un empleo que queda dentro del concepto del Trabajo Decente.

En relación con los programas de educación que promuevan un acceso a un empleo juvenil más efectivo, Cavalie (Op. Cit.) señala la necesidad de éstos de entregar las “competencias” necesarias para desarrollar un trabajo de carácter productivo (capacidades generales, técnicas, de conducta, entre otras.). Sin embargo, esta propuesta no es suficiente para asegurar un empleo juvenil exitoso y de calidad desde los propios jóvenes: debe contarse con una educación básica sólida.

CAPÍTULO V

NUEVOS ESPACIOS DE DESARROLLO PARA EL TRABAJO JUVENIL.

Los jóvenes constituyen un gran porcentaje de la población económicamente activa dentro del país. Según la legislación chilena son aquellas personas que los, 15 años en adelante, con autorización de los padres, pueden ser parte del mundo laboral. Existen espacios de trabajo donde requieren específicamente de personal joven debido a su vitalidad, entusiasmo y disponibilidad.

Sin embargo, estos espacios para jóvenes generalmente se destacan por su flexibilidad horaria y fácil aprendizaje, a pesar de que en su mayoría son de carácter informal, donde no existe la presencia de un contrato y menos entrega de protección a nivel de salud y previsión.

En el siguiente capítulo se dará a conocer algunos de estos espacios de empleo para jóvenes, sus beneficios, requerimientos, actividades y horarios de jornada. Además de estar al tanto de lo que implica trabajar con la modalidad de jornada parcial popularmente conocido como empleos part –time, que explica el Código del Trabajo.

1.- Lugares de trabajo juvenil.

En la actualidad son varios los espacios de trabajos desempeñados por los jóvenes, los cuales se caracterizan por su rápido aprendizaje y ejecución, y por sobre todo por su flexibilidad de horario debido a que un vasto número de jóvenes son menores de edad y estudiantes universitarios.

Las grandes empresas han abierto espacios para que pequeñas labores estén a cargo de adolescentes y jóvenes. Supermercados, multitiendas, restaurantes de comida rápida y agencias de promotoras/es, entre otros, ofrecen empleos tales como vendedores, promotores de productos, siendo imagen de una marca, repartidores de volantes, garzones, cajeros, etc, con remuneraciones que dependen de las horas trabajadas.

Estos jóvenes son ubicados en sus puntos de trabajo dependiendo de su lugar de residencia y se les exige un permiso notarial, donde los padres autorizan legalmente a trabajar a sus hijos, en caso de ser menor de edad. Esta exigencia muchas veces no se lleva a cabo debido a la urgencia de personal por parte de las empresas, para evitar demoras en la integración del menor con este tipo de burocracias o simplemente para evitar problemas con los padres de los menores por no aprobar la inclusión de estos a dichos lugares de trabajo.

Según Thezá (2003), el promedio de los jóvenes de ingreso al mundo laboral es de 17 años, tanto hombres y mujeres. Sin embargo, señala que aquellos jóvenes pertenecientes al nivel socioeconómico bajo comienzan a trabajar desde más temprana edad que los demás. Esto es debido a la necesidad de ayudar a mantener su familia de origen o en la peor de las situaciones por mandato de sus padres.

La mayor parte de los jóvenes que pertenece al nivel socioeconómico medio y bajo, tiene su primera experiencia laboral alrededor de los 15 años, a diferencia de los jóvenes de nivel alto obtienen la misma experiencia a los 19 a 24 años. Aunque es muy difícil empezar la vida laboral a los 25 años, esto puede darse en jóvenes de nivel socioeconómico alto (Ibíd.)

Generalmente los trabajos para jóvenes son de carácter part –time, lo que en la actualidad legalmente se conoce como empleos de jornada parcial, el Código del Trabajo (Op. Cit.) menciona que estas jornadas tienen la principal característica de un cumplimiento de 30 horas semanales como máximo, permite horas extraordinarias, la jornada diaria debe ser continua y no puede exceder las 10 horas diarias, teniendo derecho a un descanso para colación de 30 minutos mínimo y máximo de una hora, es importante destacar que los trabajadores gozan de los mismos derechos que un trabajador de jornada completa.

El límite máximo de 4,75 ingresos mínimos para los efectos de la gratificación que se establece en el artículo 50 del referido Código puede reducirse conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato de tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo, además existe la posibilidad para las partes de pactar opciones de distribución de jornadas, asunto donde el empleador con una antelación mínima de una semana, está posicionado para determinar entre una opción la que regirá en la semana o periodo siguiente.

Y por último la ley establece un procedimiento especial para el cálculo de la indemnización por años de servicios, que fija en un promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la presencia de su contrato o de los últimos once años, debiendo efectuarse reajustes todas las remuneraciones según la variación basada en el IPC entre el mes

anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior de finalizar el contrato. Empero, si la indemnización que le correspondiese de acuerdo al art. 163 del Código Laboral (Ibíd.) fuese superior, se aplica esta última.

2.- Razones para trabajar de los jóvenes

Las principales razones, de los jóvenes para integrarse al mundo laboral están asociadas a carencias de subsistencia por sobre motivaciones de otro tipo. En general, los jóvenes trabajan para colaborar con su familia de origen o amparar a su propia familia, pareja y/o hijos (Thezá, Op. it.). Esto puede observarse en el cuadro N° 1.

Cuadro N° 1
Razones para trabajar de los jóvenes
Santiago, 2003

	Hombre	Mujer	15 - 18 años	19 -24 años	25 -29 años
Mantiene o ayuda a mantener a su propia familia	39.5	40.3	9.0	27.8	55.2
Para tener dinero para sus gastos	24.2	34.4	26.2	32.5	24.1
Ayuda a mantener la familia de sus padres	17.5	11.5	31.3	15.7	12.2
Para poder estudiar	9.8	7.9	10.2	14.7	4.6
Por hacer algo o salir de casa	5.1	4.3	20.7	6.2	0.6
Por que le gusta	1.2	0.9	0.6	0.6	1.6
Realiza su práctica profesional	1.3	0.4	0.6	2.2	0.1
En su caso lo obligan	1.3	0.1	1.4	0.2	1.4
Para ejercer su profesión	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1
Realización personal	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Nacional de Juventud. INJUV.

Las principales razones que destacan los jóvenes para encontrarse trabajando, como antes se mencionó, corresponde en primer lugar a la subsistencia, ya que el 39,8% expresa que trabaja para mantener o aportar en la mantención de su propia familia y un 15,5% para hacer lo mismo pero con su familia de origen. Por otra parte, el 27,6 % de los jóvenes manifiesta que trabaja para paliar sus gastos personales y solo un 9% trabaja para estudiar.

De acuerdo con esas cifras anteriormente mencionadas, estas razones predominan tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo en las categorías de mantención de la familia y paliar los gastos personales el porcentaje es mayor en mujeres por sobre hombres, mientras que en los hombres prima en un porcentaje superior por sobre las mujeres, el trabajar para ayudar a la familia de sus padres y la posibilidad de estudiar.

Para los jóvenes sus razones para incorporarse al mundo laboral tienen estrecha relación con su edad y el logro de la independencia de sus familias. Por lo tanto en el rango de entre 25 a 29 años se puede decir que el principal motivo que tienen para trabajar es para la mantención de la propia familia (55,2%), a diferencia de los jóvenes de entre 15 a 18 años estas razones son prioritarias solo para un 9% de ellos, debido a que su principal motivación es trabajar para aportar en los gastos de la familia de sus padres (31,3 %). En el caso de los jóvenes de entre 19 a 24 años, priorizan trabajar para costearse sus gastos personales (32,5) por sobre, un no muy alejado, 27,8 % que lo hace para mantener a sus propias familias. (Ibíd.).

Bajo otra mirada se puede observar que el trabajar de los jóvenes está demarcado por su nivel socioeconómico. En el estrato alto sus razones primordiales para trabajar es para tener dinero para sus gastos personales (38,1 %) y el poder acceder al sistema de estudios superior (35,5%),

realidad muy distinta a lo que viven los jóvenes que pertenecen a estratos medios y bajos, ya que sus principales razones son para mantener sus familias de origen o sus propias familias (43,4% y 39,3% respectivamente). Lo cual implica que para los estratos medios y bajos existe una mayor preocupación por ayudar y aportar en la manutención de sus familias de origen.

Frente a esta variable, Thezá (Op. Cit.), menciona la existencia de diferencias según la localidad de estos jóvenes, ya que una gran parte de ellos, en sectores urbanos, trabaja para ayudar a la familia de sus padres a diferencia del sector rural, donde la mayoría lo hace para mantener a su propia familia.

3.- Razones para no trabajar

Dentro del segmento de los jóvenes que no trabaja, la mayor parte argumenta que se encuentra estudiando (29%), sigue un 17,3% quienes mencionan no encontrar trabajo. Por otra parte están quienes manifiestan no presentar interés alguno de trabajar (13,6%) y por último con un 13,4% los que no necesitan hacerlo. Generalmente quienes mencionan la no necesidad de trabajar o no les interesa, son parte del segmento alto de la sociedad (INJUV, Op. Cit.)

Por otra parte, hombres y mujeres no trabajan debido a que no tienen con quien dejar a sus hijos, lo cual en porcentaje esta razón predomina en las mujeres con un 15,6% por sobre un 0,5% en los hombres. Esta es una categoría donde se manifiestan claras diferencias en las razones para no trabajar entre hombres y mujeres, existen otras tales como que sus padres no los dejan o que tienen que ayudar en la casa. (Ibíd.)

A medida que pasan los años el interés o necesidad por integrarse al mundo laboral por parte de los jóvenes va en aumento, sus vidas, sus decisiones y proyectos serán alcanzados mientras obtengan un ingreso mensual que les permita lograr una estabilidad económica y satisfacción de sus necesidades. Por otra parte el no encontrar trabajo es una razón que adquiere importancia con el paso del tiempo.

De acuerdo a las condiciones de los jóvenes en la búsqueda de trabajo, gran parte de estos espera encontrar un empleo relacionado con lo que les gusta hacer o con lo que han estudiado (30,4%), las siguientes expectativas corresponden a un 28,3% de quienes mencionan estar dispuestos a trabajar en lo que encuentren, sigue un 27,1% que dice ser su principal expectativa encontrar un trabajo con un sueldo adecuado y por último el 14,2% manifiesta encontrar un trabajo interesante (Ibíd.).

Referente a lo anterior es posible visualizar importantes diferencias por sexo, debido a que la mayor parte de los hombres están dispuestos a desempeñarse en cualquier tipo de empleo (33,2%), mientras que para las mujeres es trascendental trabajar en un empleo donde el sueldo sea adecuado. En cuanto a trabajar en lo que estudiaron o es su oficio, ellas presentan un porcentaje sutilmente mayor que los hombres (31,4% y 29,4% respectivamente). Sin embargo para la categoría “encontrar un trabajo interesante” ambos presentan el mismo porcentaje (14,2%) (Ibíd.)

Cabe destacar que existen diferencias de acuerdo al rango etáreo, en donde el primer rango (15 a 18 años) manifiesta que lo más importante al momento de encontrar trabajo es que su remuneración sea adecuada, el segundo tramo (19 a 24 años) tiene como expectativas encontrar trabajo en lo que ellos han estudiado o saben hacer, sin embargo el tercer rango (25 a 29 años) está dispuesto a involucrarse a trabajar en cualquier tipo de empleo (Ibíd.).

De acuerdo con lo anterior se puede visualizar que a medida que pasan los años en las personas sus expectativas al momento de buscar trabajo son más urgente e inmediata, dejando en manifiesto la necesidad de un ingreso mensual sin importar si su labor va acorde con su preparación académica, gustos o intereses.

Junto con lo anterior, dentro de las expectativas laborales de los jóvenes provenientes de un nivel socioeconómico alto (38,8%) y medio (31,8%) prevalece la autorrealización, es decir, encontrar un trabajo relacionado con sus estudios u oficio es trascendental. Sin embargo, en el segmento socioeconómico bajo una gran parte de los jóvenes su mayor expectativa al buscar un trabajo es que éste proporcione un sueldo adecuado a su desempeño. (Ibíd.)

4.- Condiciones de trabajo juvenil

En cuanto a la situación contractual de los jóvenes, Thezá (Op. Cit.) menciona que la mayoría trabaja con contrato (55%), un 22% sin contrato y el 23% trabajan con contrato temporal. Sin embargo, en el caso de las mujeres no corren la misma suerte que los hombres, debido a que su situación contractual es bastante precaria, ya que mientras la mayoría de los hombres se desempeña en sus labores bajo el respaldo de un contrato, contrariamente un gran porcentaje de ellas lo realiza con contrato temporal o sin contrato (50,5%).

La presencia de un contrato es más sólida a medida que aumenta la edad de los jóvenes, el 80% de los jóvenes en el rango etáreo de 15 a 18 años trabaja sin contrato, a diferencia de aquellos que tienen entre 25 a 29 años donde la mayoría trabaja en presencia de uno (90%). Además, desde

1997 al 2000 no han existido mayores variaciones porcentuales en cuanto a la situación contractual de los jóvenes, en todas sus categorías (Ibíd.).

En contraposición a lo manifestado en el estudio anterior, es importante mencionar que estas variaciones en cuanto a la situación contractual se pueden visualizar en la actualidad dependiendo del servicio o más bien el empleo que desempeñen los jóvenes, ya que existen trabajos catalogados como independientes o temporales donde jóvenes están obligados a cumplir una serie de condiciones y actividades de igual manera que aquellos contratados, pero sin beneficios legales.

En cuanto a las jornadas laborales de los jóvenes se puede observar variaciones de acuerdo a edad, sexo, nivel socioeconómico y tipo de jornada. La una fracción importante de jóvenes trabaja jornada completa (64,7%) quienes son partícipes de esto es la mayoría hombre, pertenecientes a un nivel socioeconómico medio o bajo y generalmente están dentro un rango etéreo mayor de 18 años, ya que es importante mencionar que a medida que pasan los años existen mas probabilidades de trabajar a tiempo completo, debido a que esta modalidad proporciona mayor acceso a beneficios contractuales y un sueldo adecuado. (Ibíd.)

Por otra parte los jóvenes que trabajan media jornada son preferentemente mujeres y un elevado porcentaje pertenecientes al nivel socioeconómico alto. En cuanto a las edades quienes eligen esta modalidad de trabajo son jóvenes de entre 15 a 18 años. Esta diferencia se puede visualizar además en los sectores rurales donde predomina la modalidad de jornadas completas con un 69% en cambio en el sector urbano las jornadas parciales priman en los sectores urbanos. (Ibíd.)

5.- Empleos nocturnos

Es importante señalar que la legislación laboral vigente no contempla normas que reglamenten de una manera general el trabajo nocturno y, en especial, la hora de inicio y término del mismo. Sin embargo, es necesario tener presente que existen normas que prohíben el trabajo nocturno, como lo son los artículos 18 y 202 letra c del Código del Trabajo (Op. Cit.), relativos a los menores y a las mujeres embarazadas, de lo cual se puede dar por entendido que el trabajo nocturno es todo desempeño de actividades realizado entre las 22⁰⁰ hasta las 7⁰⁰ hrs.

El artículo 18 del Código del Trabajo, menciona:

“Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales, que se ejecuten entre las veintidós y las siete horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de la familia, bajo la autoridad de uno de ellos”.

“Exceptuase de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis años, en las industrias y comercios que determine el reglamento, tratándose de trabajos que en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche” (Cod. del Trab. Chile, Op. Cit. Art. 18, i. 1-2).

De la disposición citada se infiere que salvo las excepciones legales, el legislador prohíbe a los menores de dieciocho años el trabajo nocturno, esto es, el que se realiza entre las veintidós y las siete horas, en establecimientos industriales y comerciales.

Como es posible apreciar la norma antes transcrita ha determinado el horario de inicio y término del trabajo nocturno para los efectos de prohibir a los menores el trabajo en empresas industriales y comerciales.

En el caso de la mujer embarazada el artículo 202 del Código del Trabajo menciona:

"Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneración, a otro " trabajo que no sea perjudicial para su estado"(Cod. del Trab. Chile, Op. Cit., Art. 202).

Para lo cual el Código del trabajo menciona específicamente lo que es perjudicial para las embarazadas, donde el trabajo nocturno es uno de ellos (Ibíd.).

Por lo tanto, de acuerdo a los artículos mencionados se deduce que toda mujer que se encuentre embarazada y este desempeñando labores en horarios nocturnos, a pesar de ser mencionado en la ley que es de carácter perjudicial para su salud, tiene derecho a ser trasladada a otras labores que no atenten a su estado.

Para el trabajo realizado por jóvenes en Pub la única reglamentación que tienen es lo determinado por los horarios de atención nocturna de los Pub, legislado por los municipios correspondientes, generalmente el horario de atención de dichos establecimientos son de entre las 20⁰⁰ a 5⁰⁰ aprox. Jornada similar a lo mencionado en el Código del Trabajo (Ibíd.).

CAPÍTULO VI

DEFINICIÓN E HISTORIA DE LOS PUBS

Tanto jóvenes como adultos en sus tiempos libres les gusta compartir y disfrutar de conversaciones con amigos, conocer gente, disfrutar del arte, cine, escuchar música, comer y leer, con el principal objetivo de poder relajarse de la pesada semana laboral o estudiantil. Frente a tal situación, el área de comercio y servicios ofrece una variedad de panoramas que varían dependiendo de sus precios, ambiente, gustos y espacio geográfico.

En este sentido el siguiente ítems se enfocará en un espacio de entretención específico y de basta popularidad, llamados “PUB”, dando a conocer de donde provienen, su historia, en qué consisten, quiénes trabajan y sus diferencias con otro lugar de expendio de alcoholes.

1.- Definición de Pub

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, la enciclopedia virtual Wikipedia (2007) entrega una completa definición de Pub, su Historia y características de Pubs en Europa, lugar de procedencia de éstos. Es así como menciona que el nombre Pub proviene de la abreviatura “Public House” que en español significa “Casa Pública”. Es un lugar que ofrece al cliente disfrutar de bebidas con y sin alcohol, acompañado de un “picadillo” y música ambiente, dependiendo de la especialidad del establecimiento y el país correspondiente.

En la actualidad en muchos sectores de España, los llamados Pub, son todos aquellos establecimientos donde, dicho anteriormente, ofrecen bebidas y escuchan música. Sin embargo, el término surge de Inglaterra y

posee de características particulares que lo distinguen cultural y socialmente entre otros negocios del mismo rubro. (Ibíd.)

2.- Historia

Los británicos son reconocidos como grandes consumidores de cerveza. La enciclopedia virtual Wikipedia en sus registros se indica que con la llegada de los romanos aparecieron las primeras posadas, lugares de rápida preparación, abrigo y descanso. Posteriormente, estas casas dieron lugar a los pubs modernos regulándose el negocio se decretó un máximo de un pub por población. (Ibíd.)

El peso de estos elementos se vio fortalecido durante el siglo XVIII, donde, como método de confrontación con los locales de venta e ingesta clandestina de alcohol (principalmente la ginebra), los propios productores de cerveza crearon las “Casas de Cerveza”, lugares en los cuales se ofrecía con exclusividad sus productos. Así mismo, con el paso de los años, se crearon los “Function Room”, pubs donde se adhirieron espectáculos en vivo de música, humor, baile, entre otras (Ibíd.).

2.1.- Características de los Pubs británicos

Como se ha visto, es en el Reino Unido el lugar donde se conforman los pubs. Así, las determinadas características que los identifican y difieren entre sí, dándoles diversas identidades según ellas, se relacionan como primera fuente de medición la calidad de sus cervezas embotelladas y de máquina. Muchos de los clientes de estos pubs son expertos en esta bebida, y exigen la carta de selección que abastece la casa pública. Es así como es probable encontrar un pub con más de 30 máquinas con tipos de

cervezas distintas, siendo las más características de los pubs ingleses las variedades “Ale” y “Bitter” (Ibíd.).

Este último elemento no es un tema menor. Los cuidados y atenciones que reciben las maquinas de almacenamiento y tratamiento de la cerveza les permite conseguir diversos tipos de sabores y aroma de cervezas que les entregan distintas características, propiedades y matices entre sí, lo que genera además un plus para los distintos pubs, principalmente en relación con el tipo de cervezas que ofrece su carta y su calidad (Ibíd.).

Un punto importante a destacar es el uso del espacio público dentro de un recinto relativamente privado, o por lo menos que cuenta con determinados límites para su ingreso. Esto se revela en el permiso existente dentro de los pubs para fumar. Esto debe considerarse, ya que un elemento importante de los pubs ingleses está relacionado con el aroma que emanan las cervezas. Sólo se prohíbe fumar en la barra, a fin de proteger a los bartenders.

La decoración de este tipo de bares suele guardar la solemnidad y ostentación de la cultura inglesa. Muebles de madera labrada, techos recargados y moquetas lustrosas marcan pauta de estos establecimientos. Así mismo, los pubs se resguardan de la luz del día con vidrios oscuros, que también contribuyen a la creación de una atmósfera íntima y acogedora. Sin embargo, en los últimos 20 años existe una tendencia al uso de cristales transparentes para realzar con brillo la decoración interior. (Ibíd.)

2.2.- Diferencias del Pub con otros establecimientos

Por último, la enciclopedia virtual *Wikipedia* (Op. Cit.) menciona ciertas diferencias entre otros locales que entregan similares servicios, por lo que es muy común encontrar lugares que posean características parecidas a los Pub, como también es posible encontrar un Pub con todas aquellas semejanzas a la vez, por ejemplo:

- Los **Cafés**, que recibe generalmente un público mucho más variado, muchas veces varios miembros de la familia disponiendo de mesas con sillas para que los clientes puedan permanecer mayor tiempo.
- El **Bar**, ofrece bebidas alcohólicas y refrigerios (de fácil preparación) y permanece abierto durante todo el día a diferencia de los pubs que sólo es de horario vespertino.
- El **Restaurante**, es un establecimiento con mesas donde se sirven comidas o cenas de forma que los clientes puedan sentarse cómodamente para consumirlas.

A modo de síntesis, los pubs son un reflejo del desarrollo de la cultura británica para los propios ingleses. Poseer un lugar de encuentro común que permita charlar, beber cervezas, comer algo y recrearse han sido un elemento que ha internacionalizado la forma de relacionarse importada desde el Reino Unido. Aún así, debe entenderse y contextualizarse la idea o concepto de pub, un lugar de encuentro de características urbanas, a diferencia de otros lugares ya revisados (bar, restaurante, café). En la medida que estos pubs fueron siendo parte del “natural” entorno urbano de las distintas ciudades británicas, fueron incorporándose como elementos cotidianos que, hoy día, también se encuentran instalados en Chile.

3.- Los Pubs en Chile

A continuación se dará un breve recorrido de lo que se conoce como la vida bohemia de Chile, su evolución en cuanto a conceptos de estos espacios de entretención, nombrando sitios que marcaron la memoria de aquellos que pudieron disfrutarlos y han transmitido por generaciones, y otros tantos sitios que aún perduran.

3.1.- Historia

Chile, al igual que Inglaterra, no se ha quedado atrás al momento de hablar de lugares de esparcimiento, desarrollándose buena parte de la sociabilidad chilena en el interior, desde sus inicios, de casas de remoliendas, posaderas, tabernas y cantinas. Juntas, reencuentros, desafíos, juegos de cartas, cacho, dominó y conquistas ambientaban el lugar, diversos tipos de licores y brebajes (chicha, pipeño, cerveza) eran el acompañante perfecto e infaltable, con el paso de los años se unieron al menú finos vinos y licores importados de todas partes del mundo.

Este escenario era propio del pueblo. La clase de mayor poder adquisitivo frecuentaba restaurantes, clubes, bares y cafés donde la membresía ocupaba un lugar importante en estos espacios acogedores, resguardados de las exigencias del mundo cotidiano. El cliente es el rey y es amparado por la complicidad del mozo.

Oses (2005) menciona que parientes cercanos de los restaurantes fueron los clubes de estilo inglés, exclusivos para hombres, como el famoso Club de la Reforma, al que pertenecía Philleas Fogg, el millonario de La vuelta al mundo en ochenta días, de Julio Verne. En Chile también existieron estos clubes. Durante buena parte del siglo XIX fueron centro de discusión

de doctrinas e ideas, dotados de bibliotecas tan buenas como sus bares y comedores. Pero en la época de la especulación y la "plata fácil" del salitre terminaron por convertirse en lugares donde la especulación se practicaba con la misma soltura que los juegos de cartas. Subercaseaux, (citado por Oses, *Ibíd.*) describe esta subcultura masculina del club, donde los contertulios pasaban buena parte del día y de la noche. Ahí almorzaban, cenaban y jugaban hasta la madrugada.

En los llamados cafés del Santiago decimonónico, los comensales acudían a escuchar lo que actualmente se conoce como "música en vivo". En ese tiempo, anterior al fonógrafo, no existía por lo demás, ninguna posibilidad de ofrecer música grabada, no podía reproducirse música de no ser en vivo. Los géneros musicales de moda en esa época eran las habaneras, el cuplé, el vals y el chotitz. Manuel Peña describe el famoso "Café de la Baranda" que se inaugura en 1831. Estaba cerca de la Plaza de Armas, en la calle Monjitas. Ahí se hacía música con arpa, guitarra y atipladas voces cantantes. (*Ibíd.*)

Viejas casonas llenas de historia han albergado también a famosos restaurantes. Es el caso de la casa colonial ubicada en calle Esmeralda. Perteneció al corregidor Luis Manuel Zañartu, hombre emprendedor que entre otras obras construyó el puente de Cal y Canto. Ahí se abrió La Posada del Corregidor, lugar para encuentros galantes, con un ambiente a media luz. Una de sus especialidades era el vino caliente con especias. (*Ibíd.*)

Junto con lo anterior, Oses (*Ibíd.*) señala que en la Casa Colorada, que perteneció a Don Mateo de Toro y Zambrano, funcionaban varios restaurantes. El más conocido de ellos fue el Black and White, frecuentado por los periodistas de los diarios del centro, cuando las últimas ediciones se cerraban a las dos o tres de la madrugada. En el palacete que en el

siglo XIX sirvió de sede a la legación argentina, funcionó hacia mediados del siglo XX uno que aquellos antiguos clubes sociales -hoy los llamaríamos "picadas", locales que son recomendados de forma directa por sus clientes a otros sujetos por sus ofertas y por los productos que ofrecen-, donde se comía abundante y barato, y se jugaba al dominó y al cacho. Los clientes lo conocían como "el Balmaceda", ya que ahí se había refugiado y luego suicidado el presidente José Manuel Balmaceda, después de su derrota en la guerra civil de 1891.

Lugar de trascendencia fue también El Bosco, de Alberto Boggiano Bosco, en el centro mismo de la Alameda. Estaba abierto durante toda la noche y ahí paraban periodistas, escritores, noctámbulos, bailarinas y cómicos de cabaret, trabajadoras de la noche y hasta maleantes. El Bosco no pudo sobrevivir a los largos años con toque de queda, en que la bohemia entró en receso. Otro local que acogió a la bohemia fue el Saint Leger (Ibíd.)

Por su estratégica ubicación, en uno de los costados del teatro Ópera, recibía el flujo de los clientes y las bailarinas de la compañía de revistas Bim Bam Bum. El último reducto de la bohemia literaria, que todavía sobrevive en el centro, es el Bar Unión, que está en calle Nueva York, a uno de los costados del imponente Club de la Unión. Por eso se lo conoce como "la Unión chica". Fue el refugio de los poetas líricos, de los poetas provincianos exiliados en Santiago: Jorge Teillier y Rolando Cárdenas, entre otros. Entre los restaurantes "resucitados", además del Torres, está El Parrón, de la avenida Providencia. Fue inaugurado en 1936, cerrado en 1995 y reabierto en año 2002 (Ibíd.).

Existen locales que conservan el Chile popular y rural, tales como "El Quitapenas", "El Hoyo", ubicado en la calle San Vicente y "La Piojera" conocidos, por sus perdurables tradiciones como cantores y vendedores de tortillas de rescoldo, boletos de loterías y huevos duros. Se reconoce en

estos lugares la tradición de los juegos como el dominó, el cacho, y los tragos como el borgoña (Ibíd.).

Hoy en día, sitios de similares características son conocidos como Pub, ubicados en todo el país ofreciendo variadas alternativas para tomarse un trago o comer algo delicioso. Entre éstas destacan algunos locales de influencia extranjera que traen el ambiente y la calidez que se respira en sus países de origen. Norteamericanos, Irlandeses, Cubanos, Brasileños han influenciado en la ambientación de estos lugares, donde sus tragos y tablas captan la atención de público que gusta de excentricidades y de aquellos turistas que quieran sentirse como en casa (Ibíd.).

Oses (Ibíd.) señala que se da una elevada demanda de pubs, lo que se ha traducido en la existencia de barrios dedicados a estos establecimientos, siendo una característica en común en muchos de ellos, estar ubicados cerca de centros de educación superior (técnicos y universitarios), siendo los jóvenes su principal público de interés. Es usual que después de clases jóvenes visiten estos lugares con el fin de compartir con sus amistades, tomar cerveza y escuchar música.

Actualmente es muy difícil determinar la diferencia entre bar, pub, cantinas y tabernas, debido a que estos cuatro tipos de lugares donde sirven bebidas con y sin alcohol, poseen características muy similares. Esta dificultad es percibida de igual manera en la ley 19.925 de expendio de alcoholes, en el artículo 3, donde indica la clasificación en categorías de todo local que ofrezca este tipo de servicios, señalando sus características. Específicamente, en el inciso E se hace referencia a los pubs dentro de la misma categoría que los bares, cantinas y tabernas. Frente a esto, es sabido que esta confusión se debe a que los pubs en Chile no se rigen bajo las mismas normas que en sus países de origen, ya que permanecen abiertos durante el día y la noche (Wikipedia, op.cit.), ofrecen los mismos

servicios que los bares y mantienen un ambiente con música para sus clientes.

Pub es un concepto importado desde Europa que comenzó a ser parte del lenguaje habitual dentro de la sociedad chilena, donde empresarios del rubro, medios de comunicación y el ambiente bohemio popularizó fuertemente el término, por lo que la legislación se vio en la necesidad de incorporar el concepto dentro de la ley, oficializando los Pub en Chile.

4.- Barrios bohemios de Santiago

Oses (Op. Cit.) presenta distintos barrios dentro de Santiago en los cuales se concentran una gran cantidad de. Si bien estos locales se han establecido en determinados de la capital, esto no es una coincidencia, ya que esta ubicación responde también a requerimientos por parte el Departamento de Obras de cada Municipalidad.

Esto quiere decir, que existe un Plano Regulador donde se concentran todos los sectores que cumplen con requisitos específicos para ubicar por grupos a domicilios con fines de similares características. Encontrando los sectores de domicilios particulares (casas, condominios, departamentos, etc.), sectores de áreas verdes (plazas y parques) y sectores de servicio y comercio donde la distribución de locales responde a un porcentaje de locales por un tanto de habitantes (Ibíd.).

De acuerdo a esta distribución armónica de sectores e información entregada por Sernatur, se han visualizado para estudio cinco barrios de carácter popular que concentra en su mayoría una gran cantidad de Pubs, y atrae mayor cantidad de público que otros sectores.

4.1.- Barrio Bellavista

Muchos intelectuales encontraron en este sector un lugar donde vivir, Camilo Mori, Nemesio Antúnez, Pablo Neruda, entre otros. En nombre de este último es que se construyó La Plaza del Poeta al costado de su casa con forma de anfiteatro de piedras rosadas con el fin de realizar todo tipo de actividades al aire libre en ese lugar.

Ya en los años ´80 este lugar se convirtió en eje central del mundo artístico capitalino y refugio de intelectuales, escritores, actores, músicos, artistas plásticos y artesanos. Este despertar cultural trajo consigo una amplia gama de restaurantes internacionales y conveniente gastronomía local. Además de galerías de artes y reconocidas joyerías en lapislázuli. De noche y de día las discoteques y bares son el foco de atracción para la vida bohemia, transformándose la característica más sobresaliente de este sector. Además Bellavista ofrece una variedad de panoramas ligados a la cultura y la entretención, concentrando los más renombrados teatros, como El Conventillo, teatro San Ginés, Aldea de las Artes, Teatro Alcalá, Centro Mori, entre otros. (Sernatur, 2007)

4.2.- Barrio Brasil

En la época colonial este lugar se conocía con el nombre de Cañada de García Cáceres, habitado en ese entonces por basurales, chacras y terrenos pantanosos. Pero no fue hasta a fines del siglo XIX cuando las familias más importantes y aristocráticas del país hicieron de éstos terrenos abandonados largas calles con hermosas casonas de estilo europeo.

Su principal lugar de encuentro a comienzo de los años ´40, era la plaza de Armas, ubicado en el Centro de Santiago, donde se reunían los oficiales de la armada y señoritas de buenas familias a compartir y disfrutar de la tarde. Años más tardes todas estas familias acomodadas que habitaban en barrio Brasil se trasladaron al sector oriente aprovechando las nuevas construcciones de ese lugar, además de coincidir con el traslado de la escuela militar al sector de El Golf.

Según lo mencionado por Sernatur (Op. Cit.), la movilización de estas familias al sector oriente de la capital, provoca que esas hermosas construcciones, a mediados de siglo sean convertidas en cité y conventillos. Por lo demás los mitines, huelgas y onces de carácter popular llevadas a cabo en el centro de Santiago terminaron por convencer al resto de los residentes aristócratas a mudar de aires.

Es así como llegaron personas de clase media, eruditos y profesionales. De los cuales destacan Vicente Huidobro, Jenaro Prieto y Joaquín Edwards Bello, quienes dejaron un legado intelectual en el barrio Brasil que sigue funcionando en manos de universidades, institutos y centros de investigación, además de actividades culturales. Ya es más de una década del resurgimiento de este sector tanto en el área artística como la apertura de restoranes y la llegada de una hornada de jóvenes bohemios que habitan en aquellas casonas heredadas desde la colonia refaccionada por diseñadores contemporáneos. (Ibíd.)

No se trata sólo de un barrio residencial, sino que en sus calles y casas se realiza una importante actividad cultural: la Galería Muro Sur, ubicada en calle Maturana, el Centro Cultural Plaza Brasil, su finalidad es integrar a los vecinos por medio de actividades culturales, educativas y recreativas, el Centro de Danza Espiral y la Fundación Víctor Jara, Huérfanos 2120, entre otros. (Ibíd.)

4.3.- Barrio República

Al igual que los barrios anteriores, Sernatur (Ibíd.) señala que República es de origen aristocrático, se caracteriza por ser un importante patrimonio arquitectónico en donde se encuentran un gran número de centros de educación superior. La gran parte de las edificaciones que se levantaron en el sector República son construcciones que representan la cúspide de años de esfuerzo de sus residentes durante el auge minero del siglo XIX, en 1860 comienza su formación y estuvo asociado al loteo de la quinta Meiggs en 1872 año en que permitió la apertura de las calles República y Avenida España (antiguamente Capital) donde posteriormente tuvieron su salida a la Alameda convirtiéndose ambas en imponentes avenidas.

Avenida República fue un elegante y exclusivo barrio residencial, en donde destacadas familias vivieron ahí, tales como los Errázuriz, los Irrázaval, los Cousiño y otros. Sus casas eran grandes palacios dotados de los mejores adelantos y lujos. Debido a lo anterior, esta calle fue la primera calzada asfaltada (asfalto inglés) en Santiago. (Ibíd.)

En la actualidad el barrio República se destaca por ser un barrio universitario, donde día y noche jóvenes transitan por sus calles para asistir a sus lugares de estudios, de igual manera se ha levantado un potente mundo bohemio, debido a la inauguración de un sin número de pub y bares a la expectación de estos jóvenes estudiantes.

4.4.- Barrio Suecia

El barrio Suecia diferencia de los anteriores desde sus inicios fue visualizado como un espacio comercial panorámico, con grandes y pequeñas tiendas, sumándose a estos sectores financieros y gastronómicos. Por la noche calle Suecia es uno de los de mayor actividad de la ciudad, con restaurantes, bares y discoteques que ofrecen entretención hasta alta horas de la madrugada.

4.5.- Barrio Manuel Montt

De igual manera que Suecia, en Manuel Montt a prosperado su popularidad hace un par de años, debido a la llegada de centros universitarios a este lugar, con lo que ha florecido el área de servicios, entretención y comercio, instalándose pub y bares por doquier en jornadas diurnas y nocturnas. Es una de las alternativas más vanguardistas para los jóvenes al momento de elegir donde entretenerse y sentirse seguros. Ya que a diferencia de todos los barrios mencionados, el barrio de Manuel Montt se destaca en mantener un porcentaje de delincuencia, robos y/o peleas menor en comparación con otros sectores.

Por consiguiente, todos estos barrios populares capitalinos son conocidos entre el mundo juvenil debido a la cercanía de estos a sus lugares de estudios y por su trayectoria histórica y ofertas culturales. Es importante destacar que todos estos barrios están ubicados en un sector céntrico de Santiago, por lo que medios de transportes están a disposición de los transeúntes a toda hora y a todos los destinos.

III PARTE
ANALISIS DE LOS DATOS

CAPITULO VII

“JÓVENES QUE TRABAJAN EN PUBS”

El presente capítulo tiene como finalidad analizar los datos obtenidos en la investigación relacionada con la motivación de los jóvenes, entendida como la influencia de factores externos y factores internos que activan al organismo, y le dirigen hacia la consecución de algún objetivo o meta que le es gratificante. Se analizarán a partir de si son estudiantes de educación superior o no, las necesidades, intereses y expectativas de estos jóvenes para desempeñarse en dichos espacios de trabajo.

De acuerdo con las nuevas formas de inserción laboral de los jóvenes, específicamente jóvenes de entre 18 a 29 años, que se desempeñen como garzones y barman en pubs pertenecientes a la comuna de Santiago los barrios Brasil y República, de la comuna de Recoleta el barrio Bellavista y de la comuna de Providencia el barrio Manuel Montt y Suecia. Se analizará la situación laboral de los jóvenes que se desempeñan en estos espacios, la cual se comprende a partir de los fines de la presente investigación en función de factores tales como sistema contractual, sistema previsional, remuneraciones y actividades laborales.

Debido a lo anterior será posible describir los motivos que impulsan a estos jóvenes a trabajar en pubs, dando cuenta de las condiciones laborales en que se desempeñan.

1.- Barrios de Trabajo

Dentro de los atractivos de la ciudad de Santiago se encuentran distintos espacios de esparcimiento para los habitantes de este país como para turistas, dentro de los cuales destacan ciertos barrios ligados a la gastronomía y la venta de alcoholes que han adquirido popularidad entre los jóvenes universitarios y público en general.

Geográficamente estos barrios cuentan con accesibilidad a locomoción colectiva en horario completo a distintas comunas, avicinan con universidades, institutos, lugares de trabajo, empresas y lugares de comercio, estableciéndose como una alternativa de descanso y entretenimiento.

Las encuestas aplicadas a los jóvenes responden a los pubs distribuidos por sector siendo estos 7 en Bellavista, 22 en Brasil, 7 República, 9 Manuel Montt y 12 Suecia, lo cual conforman un total de 57 encuestas aplicadas a jóvenes que se desempeña como garzones y barman en pub en tales barrios, tal como es expresado en el siguiente cuadro:

Cuadro Nº 2
Barrios de Trabajo
Jóvenes Trabajadores Pubs
Santiago, 2008

Barrios	Frecuencia	Porcentaje %
Brasil	22	38,6
Bellavista	7	12,3
Manuel Montt	9	15,8
República	7	12,3
Suecia	12	21,1
Total	57	100,0

Fuente: Investigación Directa

Los pub de Santiago se caracterizan por tratar de diferenciarse uno de otros a través de sus ambientes decorados temáticamente, sin embargo existen elementos físicos o estructurales que se repiten. Estos elementos tienen relación con ambientes destinados para fumadores, para lo cual la mayoría de los pubs en Santiago no cuenta con sistemas de extracción de aire adecuados requeridos para estos sectores, por lo que trae como consecuencia encierro de humo en todo el local, por ende daños a las personas que frecuentan estos espacios, más aún quienes trabajan todos los días en pubs. Son espacios oscuros, de luz baja y tenue, con música en niveles ambientales que permitan conversar sin tener que subir la voz, ni gritar.

Todos los pubs cuentan con una barra donde se entregan las bebidas alcohólicas, sean estas cervezas o tragos preparados, donde a su vez se encuentra “la caja” donde reciben y guardan todos los ingresos que percibe el local durante el día. Generalmente en los pubs existe más de un salón

donde se ubican mesas y sillas para que la gente se disponga a ser atendido por algún garzón de turno y disfrutar del lugar.

En definitiva los pubs en estudio de los distintos barrios no tienen mayores diferencias en servicio y espacio, ya que todos cuentan con los mismos sistemas de atención de garzones, tienen una barra donde se encuentra el barman, la misma distribución de mesas y baños públicos tanto para hombres como para mujeres.

No obstante, existen diferencias relacionadas con la temática decorativa del local y, centralmente, al público que está dirigido, lo cual determina la calidad de los productos y alimentos que ofrece, así como también sus precios y la música, que puede estar ejecutada por un conjunto musical o solista en el lugar o puede ser música que se reproduce por medios audiovisuales. Además, algunos pubs tienen pista de baile, donde después de cierta hora es permitido que el público pueda bailar. Sin embargo, en esta investigación dichos pubs fueron la minoría (5 de 65 pubs observados).

2.- Situación Académica

Un factor importante para el análisis de la motivación de los jóvenes para insertarse en el mundo laboral es su condición de estudiante de educación superior, debido a que uno de los objetivos de esta investigación es determinar las motivaciones de aquellos jóvenes que estudian y trabajan en comparación de aquellos que sólo trabajan.

En el siguiente cuadro se dará a conocer aquellos jóvenes que trabajan y estudian, y aquellos que sólo trabajan:

Cuadro Nº 3
Situación Académica
Jóvenes Trabajadores Pubs
Santiago, 2008

Nivel Académico	Frecuencia	Porcentaje %
Trabajando y estudiando	20	35,1
Sólo trabajando	37	64,9
Total	57	100,0

Fuente: Investigación Directa

En el presente cuadro se puede visualizar que en su mayoría de los jóvenes encuestados sólo trabajan siendo estos un 64,9%. Sin embargo los jóvenes que estudian y trabajan representan un número importante, siendo estos un 35,1% del total de los encuestados.

Cabe mencionar que todo aquel que estudia y trabaja realiza esa doble función en la actualidad, siendo que en la mayoría de aquellos que sólo trabajan estuvieron estudiando, lo dejaron o terminaron su carrera.

De acuerdo a la investigación en terreno se puede realizar una percepción generalizada sobre el universo de los jóvenes entrevistados. Tal idea tiene referencia a su vida académica, ya que el total de los entrevistados manifiesta tener inquietud por estudiar, sea esto a corto o largo plazo.

Todo esto está determinado por el orden de sus prioridades y vida personal, ya que muchos no cuentan con el dinero suficiente para estudiar, otros son jefes (as) de familia o viven de forma independiente, por lo que su prioridad principal son gastos de alimentación, locomoción y vivienda, dejando de lado sus intenciones de estudiar hasta el alcance de estabilidad económica.

“Prefiero juntar la plata o hasta cuando gane un monto que me alcance para todo lo que necesito, de ahí, retomo los estudios”...

(Cristian, Barrio República, sólo trabaja)

3.- Factores Motivacionales Internos

Factores internos de la motivación son todas aquellas fuerzas que mueven al ser humano a realizar acciones que tengan como fin la satisfacción personal. Es la consecución de objetivos que tienen que ver con necesidades básicas de las personas: el alimentarse, abrigo, autorrealización, sexo, estudiar, etc. Motivos que permitan un desarrollo de habilidades de los jóvenes y que puedan llevar a cabo sus expectativas y anhelos individuales.

Dentro de estos factores internos se encuentran subdimensiones, tales como las necesidades personales, intereses personales y expectativas personales, que motivan a los jóvenes trabajar como garzones y barman en Pubs.

En el siguiente cuadro se visualizarán las necesidades personales de los jóvenes:

Cuadro Nº 4
Necesidades personales
Jóvenes Trabajadores Pubs
Santiago, 2008

Necesidad	Frecuencia	Porcentaje %
Alimentación	24	42,1
Vivienda	6	10,5
Salud	5	8,8
Educación	17	29,8
Otra	3	5,3
No sabe/no contesta	2	3,5
Total	57	100,0

Fuente: Investigación Directa

De acuerdo con el cuadro se puede dar cuenta que la alimentación lidera en la lista de necesidades con un 42,1%, sigue educación con un 17% y por último vivienda y salud con un 6% y 5% respectivamente. Dando cuenta que la mayoría de los jóvenes trabaja debido a la necesidad en ellos para costear su alimentación y estudios.

Maslow (Op. Cit.) plantea que, para que un hombre pueda avanzar en la escala de necesidades, primero debe satisfacerse las básicas. En este caso, los jóvenes demuestran esta teoría optando trabajar para suplir su necesidad más sentida que es la alimentación. En este sentido, se puede

concluir que su primera necesidad es el trabajo, siendo un medio, a su vez, para satisfacer todo tipo de necesidades, tanto básicas como las de autorrealización y logro.

“Yo necesito trabajar, vivo sola y soy mamá soltera, si no lo hago, no tengo que comer y menos para pagar el arriendo”...

(Carla, Barrio República, sólo trabaja)

Los jóvenes entrevistados, sumado a lo anterior, plantean que, para satisfacer sus necesidades, su única alternativa fue insertarse al mundo laboral, asumiendo un reto y sacrificio que no fue tomado como una opción de vida, sino más bien como parte de la vida, dejando de lado o más bien posponiendo lo que siempre quisieron para ellos.

“Esto es lo que me tocó vivir (...) ya soy grande y esto es lo que se debe hacer, trabajar no mas poh”...

(Miguel, Barrio Bellavista, trabaja y estudia)

Frente a esta situación, los jóvenes asumen una ideología presente en la sociedad, la cual consiste que si sus proveedores no pueden responder a las necesidades de sus hijos, son éstos quienes deben adjudicarse esta responsabilidad, teniendo que detener toda proyección que tengan para sus vidas, supliéndola por la vida laboral a temprana edad, dependiendo de su propia planificación de vida.

Los intereses personales tienen relación con la inclinación a tal moda, corriente o ideal. En este caso, se quiere dar a conocer el qué llevó a estos jóvenes a decidir, al momento de concluir trabajar, el desarrollar este tipo

de labores, con el entendido general que trabajar en pub conlleva gran sacrificio por ser de carácter nocturno, sin descansos y sin contratos.

A continuación se presenta un cuadro de los argumentos que entregaron los jóvenes para optar por trabajar en pubs:

Cuadro Nº 5
Motivos para trabajar
Jóvenes Trabajadores Pubs
Santiago, 2008

Intereses	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo requerimiento de capacitación/experiencia	10	17,5
Trabajo de rápido aprendizaje y desarrollo	6	10,5
Comodidad de horarios	18	31,6
Captación de remuneraciones diarias	14	24,6
Trabajo ligado al entretenimiento	5	8,8
No demanda de obligaciones contractuales	1	1,8
Otra	1	1,8
Total	55	96,5
No contesta/no sabe	2	3,5
Total	57	100,0

Fuente: Investigación Directa

En el cuadro nº 5 se puede ver que, en primer lugar (31,6%), los jóvenes toman la decisión de trabajar en un Pub por el hecho de entregarles jornadas que les acomodan, ya sea para aquellos que estudian y trabajan, como para aquellos que sólo trabajan. Son horarios generalmente vespertinos (en tramos desde las 18⁰⁰ hasta las 5⁰⁰ hrs.), permitiendo ocupar gran parte del día en otro tipo de actividades.

En segundo lugar se encuentra, con un 24,6%, la captación de remuneraciones diarias, debido a que esta forma de pago a los jóvenes les acomoda, ya que muchos necesitan dinero para movilización, comidas, entretenimiento y fotocopias diariamente, en el caso de quienes estudian. Por otra parte, esto demuestra la importancia que tiene el dinero para los jóvenes.

“es bueno, porque no tenís que esperar un mes entero pa` tener plata de nuevo...”

(Joan, Barrio Suecia, sólo trabaja)

La posibilidad de contar con recursos económicos diariamente genera en estos jóvenes un nivel de seguridad que les permite transitar en su día a día con mayor tranquilidad respecto de las diversas eventualidades a las que pueden verse enfrentados (gastos imprevistos en compra de medicamentos, locomoción, entretenimiento, alimentación, entre otras). La ausencia de estos imprevistos permite, entonces, que estos empleados puedan utilizar los recursos económicos diarios en lo que ellos tienen estipulado, y permitirles el poder ahorrar.

Posteriormente se encuentra en tercer lugar, con un 17,5%, lo que corresponde al bajo requerimiento en capacitación y/o experiencia que se exige para desarrollar estas labores, debido a que es un oficio de fácil aprendizaje.

Las labores que desarrollan los jóvenes en sus lugares de trabajo que no están referidas directamente con acciones dirigidas a sus tareas de garzones o bartender están ligadas al aseo y ornato del local, además de otras labores de carga y reposición de los productos que se utilizan en el pub, según sea el requerimiento del encargado o dueño de dicho pub.

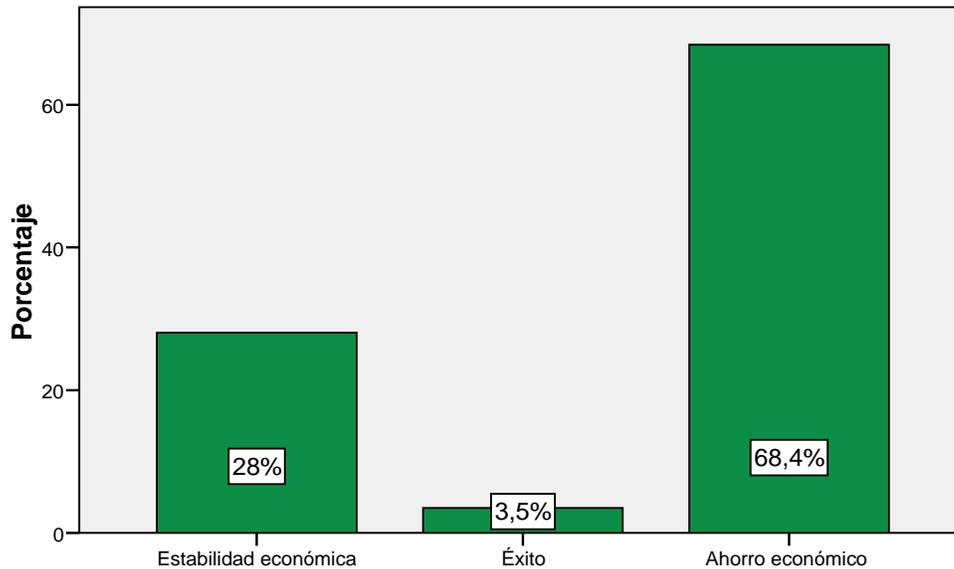
“Llego, paso la mopa (trapero), atiendo en buena onda a la gente, lavo algunos vasos y cuando se va la gente vuelvo a pasar la mopa y me voy... todos sabemos hacer estas cosas...”

(Alejandra, Manuel Montt, trabaja y estudia)

Es importante mencionar que, mayormente, para los garzones las actividades que deben aprender son: mantener limpio y ordenado las mesas y el local en general (baños, pisos, cocina, terrazas, frontis, etc.), salvaguardar la tranquilidad y buena atención de sus clientes. En cambio, para los barman es diferente, ya que ellos deben aprender todo tipo de mezclas existentes para los tragos. Esto puede ser aprendido en la práctica como oficio o ser estudiado a nivel profesional en escuelas o talleres dedicado a la gastronomía y coctelería; además de mantener la limpieza de su lugar de trabajo (la barra).

Las expectativas personales son toda proyección que tenga una persona para su vida. En esta investigación los jóvenes entrevistados acotaron una gran lista de motivos de por qué trabajar en un pub. Dicha lista llevó a tres importantes proyecciones que motivaron a estos jóvenes a trabajar, la cual, junto con las preferencias de los entrevistados, se mostrarán a continuación en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 1
Expectativas Personales
Jóvenes Trabajadores Pubs
Santiago, 2008



Fuente: Investigación Directa

Tal como se explica en las necesidades personales, la motivación principal de los jóvenes de trabajar es poder satisfacer sus necesidades básicas de alimentación, movilización y educación, para lo cual es importante el ahorrar (68,4%). Para llevar a cabo esos proyectos de vida, ya sea para estudiar, postular o adquirir una vivienda, es primordial tener la capacidad de ahorrar y administrar sus fondos, pero de acuerdo con el sistema de sueldo que les ofrece este tipo de trabajo, les es más complejo, debido a que están más propensos a gastar los recursos que obtienen diariamente en los gastos diarios o semanales, con lo que el manejo de dichos recursos diarios tiende a parecer menor al que puede realizar quien obtiene dichos recursos mensualmente en relación con la administración del dinero.

“No es tan fácil andar juntando plata, porque te pagan a diario. Es más difícil así, porque casi todo se tiene que gastar al tiro (...) igual uno trata de ahorrar todo lo que se pueda”.

(Ricardo, Barrio Brasil sólo trabaja)

“... y como es diario, cuesta (ahorrar), pero igual pasa por uno (...) porque acá es más plata que trabajar en otros lugares”.

(Cristian, Barrio República, sólo trabaja)

Como segunda opción se encuentra la estabilidad económica (28,1%), que implica, en este caso, la permanencia de estos jóvenes en un nivel de vida que les permita desenvolverse con una normalidad en relación con la administración de los recursos financieros que generan y sus gastos, más allá de las coyunturas a las que puedan verse afectados.

Conseguir esta estabilidad económica resulta ser un tema fundamental dentro de desarrollo personal de los sujetos de esta investigación, como un elemento que se adhiere a la cobertura que debe darse a las necesidades básicas de éstos. Así, lograr este objetivo nace de la satisfacción de dichas necesidades, lo que se convierte en el punto de partida para las proyecciones de los jóvenes: logrando una base segura, se permite un avance en el logro de metas hacia el plan deseado, tal como es mencionado en la teoría del feedback negativo (Miller, Galanter y Pribram, citados por Palmero, Op. Cit.) que apunta a la discrepancia entre su situación actual y su situación ideal, en la que los jóvenes se dan cuenta que para llevar a cabo sus planes y satisfacer sus necesidades deben obtener dinero por medio del trabajo.

4.- Factores Motivacionales Externos

Por otra parte están las necesidades sociales, intereses sociales y expectativas sociales de los jóvenes los cuales están ligados con satisfacciones de carácter social, el poder entregar ayuda, placer y amor a otra persona, de compartir, establecer relaciones y comunicarse con otras personas, lo que a su vez también está determinado por su participación en la sociedad. En primer lugar, se revisan los intereses sociales, los cuales se expresan en el siguiente cuadro:

Cuadro Nº 6
Intereses Sociales
Jóvenes Trabajadores Pubs
Santiago, 2008

Necesidades y/o intereses Sociales	Frecuencia	Porcentaje %
Contacto con otras personas	22	38,6
Identificar personas con quien tenga afinidad	5	8,7
Servir, ayudar a otras personas	3	5,2
Crecimiento y superación laboral	10	17,5
Buen ambiente laboral	13	22,8
No sabe/no contesta	4	7
Total	57	100,0

Fuente: Investigación Directa

En el cuadro anterior es elegida en primer lugar, como necesidad y/o interés social, con un 38,6%, el contacto con otras personas. Mantener relaciones interpersonales que produzcan satisfacción dentro del desarrollo de un trabajo se presenta como un elemento de primera relevancia para las jóvenes, con lo que desplaza a las demás opciones (generar buenas relaciones laborales, compartir con personas de intereses comunes, trabajar en el área de servicio al cliente, entre otras), principalmente porque éstas pueden ser consideradas como consecuencias de establecer lazos con otras personas, donde, en relación con las capacidades de relacionarse socialmente se transforma en el factor que permite generar las otras opciones mencionadas.

“Uno está acá por la plata. Pero también está acá para poder hacer tu trabajo más entretenido, más llevadero. Yo he hecho amistades a través de la pega, y también he aprendido a conocer a otras personas (...) así como mejorar tu personalidad, tener más personalidad”

(Romina, Barrio Bellavista, trabaja y estudia)

Como segunda y tercera opción, los jóvenes identificaron el buen ambiente laboral y el crecimiento y superación laboral (22,8% y 17,5% respectivamente). Estas dos opciones presentan elementos relacionados con el desarrollo de capacidades que apuntan a potenciar a los jóvenes dentro de su espacio de trabajo, lo que conjugado, genera para ellos experiencia laboral, que les permite a estos nuevos trabajadores conocer y reconocer sus aptitudes dentro del espacio laboral y fomentar dichas capacidades de manera práctica, la cual les permite registrar nueva información que les será útil dentro de su futuro desenvolvimiento laboral, sea dentro de este rubro de empleo o en un campo de trabajo diferente.

Como anteriormente se explicaba en las expectativas personales, existen proyecciones a nivel macro, ligadas al logro de un status dentro de la

sociedad, crecimiento y superación en el mundo laboral, toda planificación futura a cumplir sobre el nivel social. En el siguiente cuadro se darán a conocer dichas inclinaciones a satisfacer trabajando en pubs.

Cuadro Nº 7
Expectativas sociales
Jóvenes Trabajadores Pubs
Santiago, 2008

Expectativas sociales	Frecuencia	Porcentaje
Reconocimiento por pares u otros sujetos	8	14,0
Status social	8	14,0
Crecimiento y superación laboral	28	49,1
Otro	6	10,5
No sabe/no responde	7	12,3
Total	57	100,0

Fuente: Investigación Directa

En cuanto al presente cuadro se puede analizar que los jóvenes identifican como principal expectativa social, el hecho de obtener un crecimiento y superación laboral (49,1%). Por parte de aquellos que sólo trabajan y pretenden hacer de este oficio su profesión o más bien dedicarse a esto por mucho tiempo más, sus expectativas más inmediatas se dirigen a superar objetivos que les permitan obtener un mayor nivel de remuneraciones. Así también lo son para el grupo de jóvenes que trabajan

y estudian. En este respecto, en la medida que los jóvenes van ascendiendo, tendrán la posibilidad de alcanzar mayores recursos económicos.

También puede relacionarse con el alcance de mayores atribuciones o responsabilidades, lo cual permite repasar, junto con el alcance de un mayor nivel de remuneraciones, la noción que postula que el alcance de metas lleva a la autorrealización, lo cual es la satisfacción máxima del ser humano (Maslow, Op. Cit.).

“Yo no sé si voy a estar acá siempre o un tiempo o lo que sea. Me refiero a que mientras esté acá, esto es mi escuela pa’l trabajo. Es una experiencia, y así se va aprendiendo, mejorando”.

(Cristian, Barrio República, sólo trabaja)

En segundo y en tercer lugar se puede apreciar que existe un porcentaje igualitario entre status social y reconocimiento por sus pares y otros sujetos (14%). Esto puede responder, de acuerdo a lo que plantea Maslow (Op. Cit.) dentro de su jerarquía de necesidades en relación con la necesidad del ego y de la autoestima, a que estos jóvenes tienen la necesidad de tener prestigio y destacarse dentro del ambiente donde se desenvuelven, ya sea laboral o socialmente (amistades, familias, compañeros de trabajo, etc.). Además incluyen de igual manera la autovaloración y el respeto por parte del resto como un punto de alta apreciación dentro de la misma jerarquía.

4.- Condiciones laborales

La situación laboral de los jóvenes en estudio esta constituida por dimensiones tales como su situación contractual, donde se pretende dar a conocer si en la realidad está presente o no el contrato de trabajo y de que tipo es. Una segunda parte de este punto corresponde a la situación previsional donde se quiere ahondar sobre la importancia que le dan los jóvenes a la salud y la posibilidad que sus empleos les entregan la protección que ellos necesitan, los cual estará determinado por sus imposiciones de forma dependiente e independiente, así también como en sus fondos de pensiones.

Posteriormente se revisará la situación remuneracional de éstos jóvenes, conformada por el sueldo fijo mensual entregado por sus empleadores y las ganancias por propinas de los clientes. Y por último se encuentran las funciones laborales que desempeñan estos jóvenes en sus espacios de trabajo, siendo estas el cumplimiento de horarios, número de noches en la semana y sus actividades específicas dentro del pub.

En primer lugar se mostrará en el siguiente cuadro las funciones que realizan los jóvenes, en cuanto a las actividades que realizan, horarios y días de trabajo:

Cuadro Nº 8
Actividades Laborales
Jóvenes Trabajadores Pubs
Santiago, 2008

Act. Laborales	Frecuencia	Porcentaje %
Atención de mesas	45	78,9
Cocina	1	1,8
Barra	5	8,8
Otra	1	1,8
Todas las anteriores	5	8,8
Total	57	100,0

Fuente: Investigación Directa

Lo expuesto en el cuadro tiene directa relación con la unidad de análisis del presente estudio, por lo cual prima en porcentaje aquellos jóvenes que se dedican a la atención de mesas dentro de los pubs con un 78,9%. Esto podría estar determinado por la recepción de propinas por parte de los clientes lo cual sería la razón principal por qué prefieren dedicarse a este tipo de oficio, unido a su fácil aprendizaje y manejo, además del contacto con las personas complementa la decisión de éstos para ser garzones y barman.

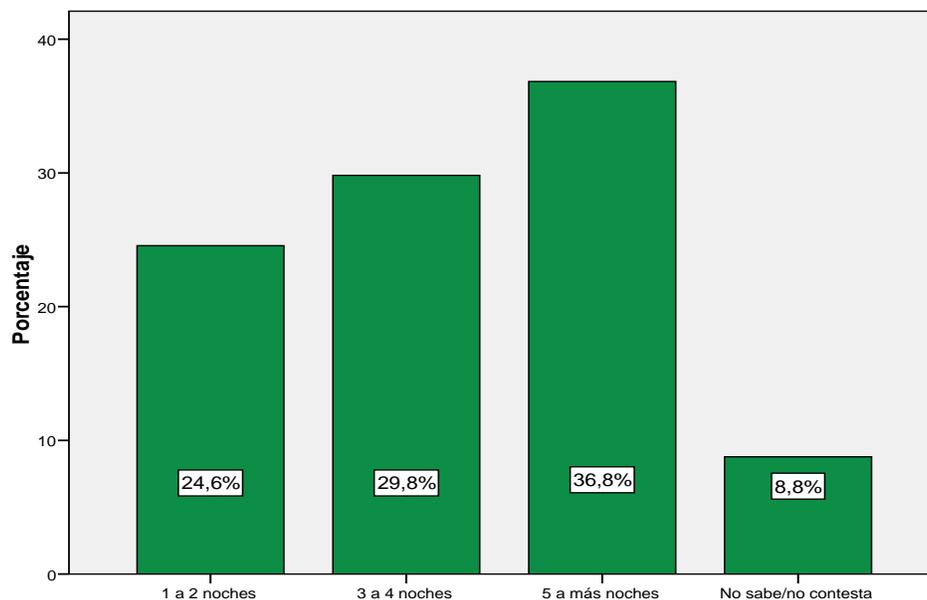
En segundo lugar se encuentran los jóvenes que se dedican a ser barman con una cifra dispar en relación con el primer lugar, con un 8,8%, lo cual puede responder a que por cada pub se necesita una sola persona que sea el encargado de las mezclas y/o manejo de las bebidas alcohólicas del local, por otra parte requiere de mayor experiencia en el rubro o una capacitación previa.

En este sentido algunas casas de estudio tienen dentro de sus ofertas académicas la especialidad dentro de gastronomía la mención en coctelería egresando como barman o barwoman.

Como último lugar es importante mencionar que un porcentaje similar (8,8%) representan aquellos jóvenes que realizan más de una actividad, aparte de ser garzones, atienden en la barra, preparan platos o tablas (refrigerio) y posteriormente al cierre del establecimiento deben asear el lugar.

En cuanto a los días de trabajo a la semana, los resultados son los siguientes:

Gráfico N° 2
Días de trabajo a la semana
Jóvenes Trabajadores Pubs
Santiago, 2008



Fuente: Investigación directa

La mayoría trabaja durante 5 o más días a la semana, expresado en un 36,8%, esto puede responder a que, en el caso de aquellos jóvenes que estudian y trabajan, pueden organizar ambas diligencias durante la semana para realizar conjuntamente estas actividades. A esto se complementa que el pago sea diario y generalmente por hora trabajada, por lo que tales horas deben ser distribuidas en 5 días para que resulte conveniente y rentable, por sobre el trabajar en horario completo durante el fin de semana.

Por otra parte para aquellos que sólo trabajan, este empleo significa su único ingreso y su única actividad laboral, por lo tanto cuentan con la disponibilidad de tiempo y les resulta conveniente trabajar todos los días de la semana.

Como segunda opción se encuentra el trabajar de 3 a 4 noches con un 29,8% lo que significa que su jornada laboral podría comenzar los días jueves, donde el público recurre a estos lugares en mayor proporción en comparación con los primeros días de la semana, por lo que la demanda de trabajadores aumenta en igual proporción. Además, para los trabajadores que también estudian, la carga académica comienza a disminuir al acercarse los días de descanso de sus actividades estudiantiles. En síntesis, los días previos al fin de semana y estos mismos, son los principales dentro del mundo laboral ligado al entretenimiento, como son los pubs.

En un menor porcentaje, pero no menor en importancia existe un 24,6% que trabaja solo los fines de semana, entendiéndose como viernes y sábado, esto puede responder a que en su mayoría, en el caso de los jóvenes que trabajan y estudian, distribuyen sus actividades en estudiar durante los 5 días hábiles de la semana y fin de semana para trabajar, días que son los de mayor productividad y ganancias. Tanto para aquellos que

sólo trabajan, este tipo de trabajo significa un ingreso extra a su profesión principal, la cual realiza durante la semana.

Sin embargo, esta situación podría deberse a que los empleadores solo requieren de sus servicios sólo durante estos días en relación con la anteriormente mencionada alza de la demanda de empleados disponibles dentro de dichas jornadas de trabajo.

Muchas veces estas demandas laborales están ligadas con las temporadas de trabajo. Así, en períodos de otoño y/o invierno, la demanda es menor, ya que la afluencia de público baja en relación con el clima de dichas estaciones. Asimismo, se observan alzas dentro de las estaciones de primavera y verano, donde se conjugan elementos como el alza de las temperaturas y mejoría de las condiciones climáticas, la cercanía de periodos de vacaciones para muchas personas (incluyendo los propios trabajadores que además estudian).

En lo referente a las horas trabajadas diariamente por los jóvenes en pubs, se expresa en el siguiente cuadro:

Cuadro Nº 9
Jornadas de trabajo
Jóvenes Trabajadores Pubs
Santiago, 2008

Nº de Horas	Frecuencia	Porcentaje
5 a 6 horas	8	14,0
6 a 7 horas	9	15,8
8 a más horas	40	70,2
Total	57	100,0

Fuente: Investigación Directa

Tal como se observa en el cuadro, la mayoría de los jóvenes trabaja en jornadas de 8 a más horas diarias. Según esto, no habría mayor correlación con los resultados del cuadro anteriormente revisado. Por eso, es importante decir que, a pesar que trabajan en un establecimiento ligado al entretenimiento y por lo general nocturno, muchas de estas jornadas comienzan en la tarde, aproximadamente a partir de las 18⁰⁰ hrs., llegando incluso hasta las 3 a.m. de lunes a jueves. Sin embargo, esto cambia los días viernes y sábado, donde el horario va desde las 20⁰⁰ hrs. hasta las 5 a.m., dependiendo de las normativas municipales de cierre de comercio y expendio de alcoholes, y agregando que los trabajadores deben quedarse mucho más tiempo para efectos de aseo y orden del local.

“yo trabajo porque lo necesito y porque me gusta esta pega. Pero por mucho que te guste, es pesa’o trabajar hasta tan tarde. Los viernes son super largos, y los sábados se te hacen eternos”.

(Miguel, Barrio Bellavista, trabaja y estudia)

Por otro lado, y adhiriendo al análisis de los resultados de cuadro anterior, la mayor parte de los jóvenes comprende y aplica la lógica que a mayores horas trabajadas, mayor es el pago. En este sentido, y por la naturaleza de este tipo de empleo, mientras más horas trabajen, más oportunidades tienen de recibir propinas y aumentan sus remuneraciones diarias, lo que sería uno de los mayores elementos que gatillan estas largas jornadas laborales dentro de esta área de trabajo.

“¡si poh!, esta pega se trata de ganar lo más que podai, y eso pasa si trabajai más rato (...) por mucho que te canse, hay que hacerlo pa’ tener más beneficios”

(Ricardo, Barrio Brasil, sólo trabaja)

Entendiendo esta lógica, es comprensible ver que el llevar jornadas laborales de menor carga horaria sería más bien visto como una pérdida, ya que mientras más mesas atiendan, más captación de propinas tienen estos jóvenes y para llevar a cabo esta idea requieren largas jornadas de trabajo.

Un elemento importante de destacar es que los jóvenes empleados que ejercen funciones de garzones y *bartenders* dentro de los pubs deben estar sujetos a trabajar durante el turno completo correspondiente a servicio nocturno (aproximadamente desde las 18 hrs.). Esto implica que el empleador recluta a personas que estén dispuestas a trabajar en extensas jornadas nocturnas que llegan a extenderse hasta las 5 a.m., sin realizar cambios de turnos durante la noche.

“bueno, uno sabe como es esta pega. O sea, al principio no, pero después tú decides. Nadie te obliga, y uno sabe que esto funciona así (...) tener que trabajar todas esas horas de noche los fines de semana es parte de este trabajo y todos lo sabemos”.

(Joan, Barrio Suecia, sólo trabaja)

Otro elemento importante de mencionar se relaciona con la seguridad de los jóvenes en el retorno a casa al término de su jornada laboral. Factores como la escasez del transporte público o el mayor grado de probabilidades de verse afectados por un asalto o robo a altas horas de la madrugada, cuando termina su horario laboral, aumentan el impacto negativo que puede tener la realización de su trabajo en relación con la falta de protección laboral que estos empleados tengan, sobre todo aquellos empleados quienes no cuentan con un contrato laboral.

Las remuneraciones que estos jóvenes empleados captan están relacionadas con la cantidad de horas que trabajan, por lo cual en el presente cuadro se expondrán los valores asignados a sus labores por sus empleadores de manera mensual (lo cual está exento de propinas).

Cuadro N° 10
Sueldo mensual
(Exento de bonos, premios, propinas, etc.)
Jóvenes Trabajadores Pubs
Santiago, 2008

Sueldos	Frecuencia	Porcentaje
0 a 25 mil pesos	1	1,8
26 a 50 mil pesos	10	17,5
51 a 75 mil pesos	3	5,3
76 a 100 mil pesos	8	14,0
101 a 125 mil pesos	9	15,8
126 a 150 mil pesos	9	15,8
Otro monto superior	9	15,8
No sabe/no contesta	8	14,0
Total	57	100,0

Fuente: Investigación Directa

En consideración con el cuadro presentado, se visualiza una leve mayoría de empleados jóvenes que reciben por concepto de pago mensual base una cifra por debajo de la mitad del sueldo mínimo estipulado hoy día para el desarrollo de las diversas actividades laborales (entre \$26.000 a \$50.000).

Esto puede estar adjunto a que la naturaleza del empleo de estos jóvenes es de media jornada, así como con que la cantidad de horas y jornadas trabajadas sea inferior a esta media jornada.

En todo caso, el punto que cruzaría esta naturaleza del trabajo (y que, por cierto, la definiría) sería la presencia de un contrato de trabajo, que de cuenta de las razones de estas cifras monetarias que se manejan en el pago de estos empleos, lo cual no está presente en la realidad de todos los empleados, y no permite visualizar de forma explícita la cantidad de horas que estos jóvenes están dentro de sus jornadas laborales

También se puede apreciar una distribución más bien equiparada entre el resto de los segmentos de ingresos monetarios de base mensuales. Dentro de estos grupos, el segmento que registra ingresos superiores a los \$150.000 mensuales como pago base, realizan sus labores en locales (pubs) que presentan otros y mayores tipos de exigencias para con sus empleados (características físicas y socioculturales mayores, sobre el propio trabajo, especialmente en atención directa con clientes en mesas y en la barra, entre otras). Esto implicaría que estar dentro de aquel rango de empleados conlleve una mayor preparación y calificación, la que implicaría a la vez, convertir a este empleo en un trabajo mayormente regulado y determinado, “formalizándolo” desde la perspectiva de las exigencias laborales empleador/ empleado.

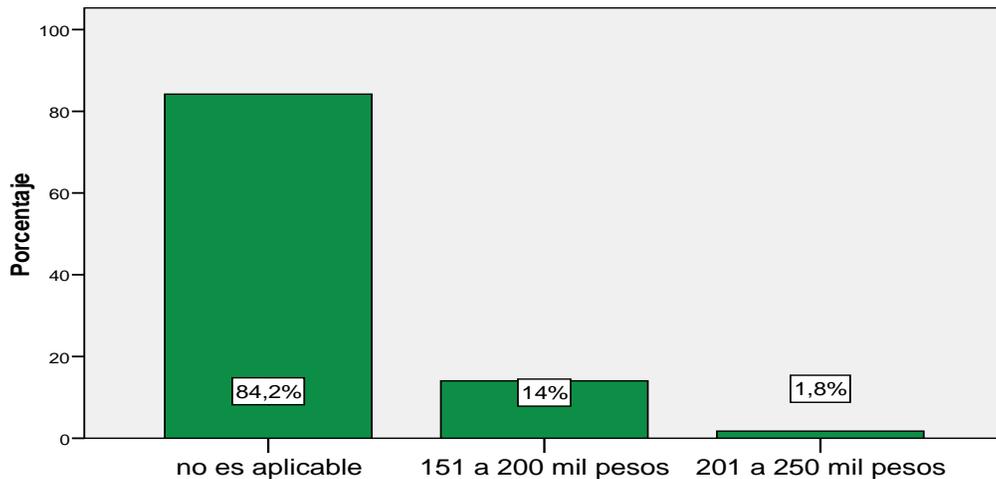
En este sentido, y ligado al gráfico N° 3 (el cual se revisará más adelante), no existe una noción específica que clarifique la captación de recursos en relación con el concepto de las propinas. Esto implicaría que los empleados que ganan un sueldo base que fluctúa entre los \$150.000 y \$250.000 puedan perfectamente no superar estas cifras en relación con

dichas propinas, y quienes captan cifras menores puedan superar sus ganancias mensuales a través de este concepto.

Este elemento complejiza el análisis de la situación de estos empleados, ya que reconocer entre un tipo de establecimiento y otro en relación con estos sistemas de propinas no siguen un patrón determinado, con lo que definirle debiese realizarse según cada establecimiento y sus características particulares.

Visualizar que sólo uno de los encuestados recibe un sueldo fijo que se encuentra dentro del rango de los 200 a 250 mil pesos también entrega un elemento que puede sonar redundante, pero no es menor para la lógica de análisis: las ganancias monetarias de este tipo de trabajo limitan las posibilidades de realizar este trabajo como algo permanente en el tiempo en relación con el desarrollo económico de una familia, por ejemplo, donde el costo de la vida está por sobre las expectativas que se cubren con este tipo de sueldos mensuales (vivienda, educación, alimento, ropa, etc.). Este puede ser también un elemento que implique que la gran mayoría del personal inserto en estos empleos sea joven, quienes transitan en estos empleos a modo de trabajos “bisagra”, es decir, que generan un nexo entre estos jóvenes y el ingreso al mundo laboral.

Gráfico N° 3
Sueldos mensuales que exceden el sueldo mínimo
Jóvenes Trabajadores Pubs
Santiago, 2008



Fuente: Investigación Directa

Del gráfico anterior es posible rescatar datos decisivos: casi el 85% de los jóvenes empleados obtiene, como sueldo base mensual, no más de \$150.000, lo que, en relación con que el 70,2 % de los jóvenes trabaja 8 o más horas por jornada laboral diaria (cuadro N° 9) y que el 66,6 % lo hace en jornadas que se desarrollan entre 3 a 5 o más días por semana (gráfico N° 2). Esto habla sobre la importancia de la obtención de los recursos económicos a través de otro elemento que se incluye dentro de la remuneración económica mensual que éstos jóvenes empleados registran

La “*propina*” aparece ahora, revisado en el cuadro N° 11, emerge comprendido como el factor más llamativo, en materia económica dentro del desarrollo de este tipo de trabajo. Llama la atención, por ejemplo, que prácticamente la mitad de los encuestados reciba más de \$50.000 mensuales bajo este concepto, así como que el segundo porcentaje no supere los \$20.000 mensuales desde esta forma de ingresos.

Cuadro N° 11
Propina mensual
Jóvenes Trabajadores Pubs
Santiago, 2008

Propinas	Frecuencia	Porcentaje %
10 a 19 mil pesos	13	22,8
20 a 29 mil pesos	4	7,0
40 a 49 mil pesos	4	7,0
50 mil pesos a más	28	49,1
No sabe/no contesta	5	8,8
Total	57	100,0

Fuente: Investigación Directa

Las propinas, como se ha dicho, son el gran atractivo de trabajar en un pub, ya que son el porcentaje máximo de su ingreso diario y/o mensual. Estas propinas corresponden incluso a un 200% del pago diario por parte de los empleadores, y, en algunas ocasiones, las propinas corresponden a mucho más que eso.

Cabe destacar que el sistema de propinas se establece de diversas formas, en las que se incluye la división del espacio de trabajo (repartición de mesas en “*zonas de atención*”, las cuales son espacios dentro del pub que cuentan con una determinada cantidad de mesas a ser atendidas por un garzón, zonas que son alternadas en cada una de las jornadas de trabajo). Una de ellas es que cada garzón que atiende las mesas en dichas zonas recolecta propinas, las cuales van directamente a su ganancia monetaria diaria.

Otra forma son los “*pozos comunes*”, donde todas las propinas recolectadas dentro de la jornada laboral se juntan y se dividen, casi siempre en partes iguales, para que cada garzón, más allá de la posibilidad que ha tenido en dicha jornada de obtener o no un buen número de propina, pueda siempre generar recursos monetarios en este ámbito.

En la gran mayoría de los pubs, la propina es el motor que potencia el trabajo de los jóvenes empleados. Extraoficialmente, es reconocido por los propios empleados que la propina es el sustento que paga el sueldo de los garzones. De esta manera, podría pensarse que el empleador se exentaría de pagos de sueldos correspondientes a sus empleados o de aumentos salariales, horas extras u otros pagos.

De aquí que la repartición y uso del sistema de propinas esté no tan sólo ligados a los garzones y lo que ellos decidan hacer con estos fondos, sino que el propio empleador interviene en esta decisión.

“la propina depende del pub en el que trabajís, depende el barrio donde estís (...) algunos lugares la propina va a pozo común, en otros va por cada uno. En algunos lugares la propina es muy mala, en otro muy buena (...) depende harto de ti, de lo que el dueño quiera, de cómo te las rebuscaí, porque a veces dai lo mejor y los clientes no te dejan ni cinco pesos”.

(Alejandra, Barrio Manuel Montt, trabaja y estudia)

En otros países, como es el caso de EEUU, el concepto de propinas se encuentra internalizado en su cultura, con lo que cada mesa atendida en cada visita a pubs o restaurantes debe pagar el 20% del total del consumo. Esta propina esta establecida bajo ley, adhiriéndose a los esfuerzos que este país a llevado a cabo para generar el resguardo legal a las personas

que se desempeñan este rubro. Por ende, esto implica un avance en la protección de los empleados y los elementos constitutivos de sus propios trabajos, como el resguardo de su integridad como trabajadores en relación con los recursos que estos captan debido a la naturaleza de su trabajo.

En el caso de Chile, esta política no existe ni cultural ni legalmente, por cuanto el concepto propina está entregado directamente al criterio de cada uno de los clientes del establecimiento, con lo que el margen de este recurso queda cruzado por las posibilidades del cliente de dejar propinas mayores o menores, según sus intereses y bajo el esfuerzo que deba hacer el empleado por entregar el mejor servicio que apele al criterio del cliente en relación con estas propinas. Los propios jóvenes empleados indican que las propinas no sólo están relacionadas con el estrato socioeconómico al que pertenezcan los clientes, sino que unen el tipo de consumo, la cantidad y, por supuesto, la voluntad particular del cliente.

No obstante a esta situación, muchos pubs han adquirido la costumbre de añadir dentro de los costos totales del consumo (específicamente en la “cuenta” o boleta que se le entrega al cliente al momento de retirarse y pagar su consumo), el 10% del consumo total como opción voluntaria de propina (se le presenta como “propina sugerida”). Esto genera en el cliente no sólo una noción de un compromiso con quien le ha atendido, sino que le establece un parámetro de la cantidad que debe costear por el concepto de esta propina.

Esto hecho tiene dos lecturas primero está la intención de mejorar las propinas de sus garzones y poder fomentar culturalmente la entrega del 10% del consumo en el país, lo cual tendrá como consecuencia positiva mejor servicio y atención.

“igual el jefe catcha que es mejor proponerles, pa que vayan cambiando la mentalidad. Entonces mejor decirles, para que así cachen que tienen que poner pa í que los atiende, porque eso ayuda a que uno también quiera hacerlo mejor”.

(Joan, Barrio Suecia, sólo trabaja)

Por otro lado está el hecho de potenciar el establecimiento legal de esta idea. Es de gran conveniencia para los empleadores, debido a que si suben los ingresos a sus empleados con el pago de las propinas, esto implica motivarlos a que sigan trabajando con ellos sin tener que subir los sueldos base, sustentándose sólo con el dinero que pagan los clientes por sus servicios.

A continuación se expresan los tramos monetarios de las propinas en las que se encuentran ubicados aquellos 28 jóvenes quienes ganan \$50.000 o más por concepto de propinas mensuales.

Cuadro N° 12
Propinas mensuales que exceden la cantidad promedio
Jóvenes Trabajadores Pubs
Santiago, 2008

Propinas mensuales	Frecuencia	Porcentaje
51 a 100 mil pesos	3	10,7
101 a 150 mil pesos	4	14,2
151 a 200 mil pesos	6	21,4
301 a 350 mil pesos	1	3,5
551 a 600 mil pesos	1	3,5
no sabe/no contesta	13	46,4
Total	28	100,0

Fuente: Investigación Directa

De la información emanada de este cuadro destaca, en relación con las propinas, la notable diferencia entre las más bajas y las más altas. Esto puede estar ligado a las marcadas diferencias existentes también entre los productos que ofrecen un establecimiento y otro, el tipo de público al cual está dirigido el servicio que entregan y la calidad de estos productos, además del lugar donde se encuentran ubicados estos establecimientos, los horarios, días y turnos que cubren los empleados.

Para entender la idea mencionada en el párrafo anterior, se puede plantear las diferencias existentes entre los diversos tipos de pubs que predominan dentro de los barrios en los que se ha realizado la presente investigación en relación con la obtención de recursos que les permite a los jóvenes que allí se desempeñan como garzones o bartender. He aquí algunos que se

han reconocido sobre la base de elementos que los configuran y delimitan, como el público objetivo, ubicación geográfica, productos, entre otras:

- Pubs que ofrecen, principalmente, cervezas nacionales de bajo costo en relación con otros locales y de mayor cantidad (cervezas que se venden en envases de 1 litro, lo que hace que su consumo sea visualizado como más económico para los clientes). Su público son jóvenes, principalmente estudiantes de educación superior, generalmente son locales ubicados en los barrios Brasil, Bellavista y República.

Parte fundamental de su presentación está ligada con la música que puede escucharse allí, donde incluso existen máquinas que permiten que los propios clientes puedan seleccionar la música que desean escuchar (*wurlitzers*). El consumo por persona puede ser de \$3.000 aprox. Este tipo de pub puede tener una referencia más cercana a una *schopería*.

- Pubs que ofrecen cervezas nacionales e importadas, tragos, comidas y menús diarios. Estos pubs tienen a estar dirigidos a público joven que tenga mayores posibilidades de gasto monetario, pues sus productos son más caros que en el caso del ejemplo anterior de pub.

Están principalmente ubicados en los barrios Manuel Montt, Suecia, Bellavista y Brasil (en orden descendiente respecto a la cantidad que dichos barrios tienen). La ornamentación busca emular a los pubs extranjeros, especialmente de Estados Unidos y Europa, donde se utilizan pinturas, sillones, luces y música del gusto e interés de estos jóvenes. Pueden tender, estos pubs, a ser más exclusivos por su oferta y por la orientación que le dan para su

público, por lo que son más costosos en cuanto al consumo promedio por persona (\$15.000).

Es necesario decir que estos dos tipos de pubs son los dos polos de los locales reconocidos durante la investigación desarrollada, por lo que en la mayor parte de los barrios revisados tienen pubs que presentan matices de ambos tipos de pubs, marcando uno por sobre otro.

4.- Contrato de Trabajo

A continuación se hará mención a la presencia de contrato en situación laboral de los jóvenes que trabajen en pubs y que tipo de contrato tienen:

Cuadro N° 13
Presencia de Contrato y que tipo de contrato
Jóvenes Trabajadores Pubs
Santiago, 2008

	De contar con un contrato de trabajo, ¿De qué tipo es?						Total
	No es Apli cable	Inde Fini do	Pla zo fijo	Por Hono rario	Servicio transito rio	No sabe/ no con testa	
¿Cuentas con algún tipo de contrato de trabajo para desempeñar te en el pub?							no es apli cable
Sí	0	14	5	2	1	1	23
No	32	0	0	0	0	0	32
No sabe/no contesta	2	0	0	0	0	0	2
Total	34	14	5	2	1	1	57

Fuente: Investigación Directa.

Del cuadro anterior, se observa que el 56,1% de los jóvenes encuestados no cuentan con un contrato laboral. Esto podría responder a que el tipo de trabajo que ellos realizan es esporádico, donde el acuerdo es diario, al igual que su ingreso de propinas y sueldo. Otro elemento responde a la noción que tienen los empleadores en la que los jóvenes buscan flexibilidad de horario y no tener mayores responsabilidades amarrándose a un contrato, de lo cual para ellos también contribuye a evitar cumplir con una responsabilidad, liberándose de toda carga legal y gasto que la presencia que esto significa.

Estamos, entonces, en presencia de factores que transforman al empleo de jóvenes en el rubro de los pubs como un empleo que se adscribe al carácter informal. De los jóvenes que no cuenta con un contrato de trabajo (40,3%), se encuentran, más bien, ejerciendo labores de empleado en la medida que son dependientes de un empleador, pero no cuentan con la relación contractual que define dicha relación. No cuentan, por tanto, con resguardos legales que les protejan en cotizaciones obligatorias de salud, AFP, etc., los cual los despoja de elementos centrales en la prestación de un servicio, el cual es retribuido a través de la remuneración.

Puede hablarse de jóvenes trabajadores ausentes de identidad de empleados, comprendiendo las características que este concepto conlleva. Sin embargo, muchos de estos jóvenes plantean que este formato es más efectivo y práctico para sus expectativas laborales, desde las cuales, este empleo continúa siendo para muchos, un empleo transitorio, bisagra, un trabajo de corto a mediano plazo.

“no poh, mejor así sin contrato, porque así todo lo que ganai es pa ´ti, no tenís que imponer ni nada. Todo lo que sacai es pa ti, por ende mucho mejor (...) si no va a estar siempre en esto uno, pero por el momento esta bien”

(Joan, Barrio Suecia, sólo trabaja)

De los jóvenes que cuentan con un contrato legal por parte de sus empleadores, se considera que cuentan con acceso a beneficios y resguardos en materia de salud, y en cotizaciones en fondo previsional.

En este punto se abre una brecha entre un grupo y el otro (jóvenes contratados y sin contrato laboral), donde se presentan características que les particularizan y les separan. Por ejemplo, por medio de estos contratos de trabajo se estipula, de forma escrita y legalizada, las actividades a

desarrollar por estos empleados, sus horarios de trabajo, remuneraciones, responsabilidades y derechos, además de estipular los del empleador y sus derechos y deberes, además de garantizar la presencia implícita de la legislación respectiva como agente regulador de las acciones que se lleven a cabo.

De los jóvenes trabajadores que cuentan con un contrato de trabajo (40,3%), llama la atención que la mayoría tengan contratos de trabajo de tipo indefinido (24,5% del total de encuestados). En estos casos hay una congruencia entre la relación contractual legal, que implica descuentos monetarios y quienes cuentan con dichos contratos de trabajo. Dichos jóvenes son aquellos que se proyectan mayormente dentro de estos trabajos.

“por lo menos para mí es mejor tener un contrato. Esta pega no es mala sabiendo hacerla y donde hacerla. Así que no veo porque no puedo hacerse esta tu fuente laboral. ¡Si es un trabajo, poh!”

(Carla, Barrio República, sólo trabaja)

En este capítulo se han dado a conocer los motivos que llevan a los jóvenes a ingresar al mundo laboral, considerando su vida personal, sus intereses y expectativas o proyecciones que han reconocido para sus vidas. El caso de trabajar en pub esta ligado específicamente a los intereses de ellos, ya que reconocen que el conocer y relacionarse con gente nueva son unas de sus prioridades, acompañado de un ambiente entretenido y con personas de sus mismas edades.

Se puede apreciar que aunque varios jóvenes, a pesar de no contar con un contrato estable y que las jornadas de trabajos son extensas, prefieren este tipo de espacio para trabajar, debido a lo explicado en el párrafo

anterior y además por el ingreso diario que les proporciona este empleo. Dentro de las motivaciones siguen predominando el ahorro económico para educación, acompañado por independencia de su familia de origen, pudiendo sustentar todas aquellas necesidades de subsistencia, sociales y expectativas de realización personal.

CAPÍTULO VIII

MOTIVACIÓN Y SITUACIÓN LABORAL

A lo largo del presente capítulo se revisará la situación laboral y la motivación de los jóvenes que trabajan en pubs. Esta revisión emana de los resultados obtenidos por medio de la aplicación de un grupo focal a personas que cumplen con el perfil del sujeto de investigación, lo que permite revisar, a partir del discurso propio de cada sujeto, la escala de valores que cada uno asigna a esta realidad estudiada.

Así, se indagará al respecto de jóvenes, hombres y mujeres, de entre 18 a 29 años que se desempeñen en labores de garzones y bartender en horario nocturno, que se encuentren tanto estudiando y trabajando así como solamente trabajando, dando cuenta de elementos que se incorporan dentro de las dos variables examinadas.

De este grupo, se identifica entre quienes trabajan y estudian y quienes sólo trabajan, a fin de establecer una comparación entre ambos grupos en respuesta del tercer objetivo general de esta investigación.

Esta revisión permitirá conocer elementos que denoten las diversas ideas y reflexiones, así como realidades que atraviesan distintos jóvenes en relación a un tema en común que les permite converger en un campo que está centralmente guardado para el grupo de los adultos (con todas las ventajas y desventajas incluidas en dicha segregación) : El mundo laboral.

1.- Situación laboral.

1.1.- Contratos de trabajo

Los contratos de trabajo son, a grandes rasgos, aquella relación o vínculo contractual que se establece entre el empleador y el empleado al momento de determinar que uno de ellos entregará sus servicios a favor del otro, donde este otro deberá cancelar a modo de remuneración monetaria dichas prestaciones (relación empleador- empleado).

El valor del contrato de trabajo se hace presente cuando este se utiliza como elemento de verificación de la existencia de esta relación contractual, en la que además el empleador y empleado están obligados legalmente a cumplir con deberes y derechos reconocidos y garantizados por la legislación tanto nacional como internacional.

En la práctica, existen muchas conductas que difieren de esta obligación, ya que muchas veces el trabajo que se realiza no está regulado por ningún tipo de contrato de carácter escrito, lo que imposibilita a los empleados a acceder a los derechos que tienen y a los empleadores a exigir el cumplimiento de los servicios por los cuales han requerido el trabajo de tal empleado.

En este sentido, los vacíos legales existentes han profundizado estas acciones negligentes, amparadas en la falta de cobertura legal que les permite actuar sin contraindicaciones que los regulen ni que les coarten o sancionen.

Muchas veces estas prácticas, aunque legales, son censuradas por la opinión pública, lo que las presenta como elementos negativos del trabajo. Sin embargo, la necesidad de generar ingresos lleva a muchas personas a

realizar labores con algún grado de riesgo físico y mental (y daño indirecto para sus familias), no importando aquel resultado. En varias ocasiones esto se debe a que cada vez se exige mayor preparación y experiencia para trabajar, y hay mucha gente que no posee dichas capacidades.

Estas problemáticas pueden ser reconocidas también a través de los grupos etéreos de pertenencia, donde se ve envuelta la juventud, ya que se reconoce en ellos la ausencia de los conocimientos y la falta de desarrollo de las capacidades para desenvolverse en el mundo laboral, reservado principalmente para el mundo adulto (Duarte Op. Cit.). Es ahí, entonces, cuando los jóvenes deben optar por generar ingresos dentro del mercado informal del trabajo (aquel que, centralmente, comparte la falta de formalidad del empleo que otorga la relación laboral regulada por las normativas establecidas, representada por la presencia de un contrato de trabajo escrito), buscando opciones o creándolas por cuenta propia.

En el caso de los jóvenes que trabajan dentro del rubro de garzones y bartenders en los pubs, la presencia de la relación laboral contractual es un elemento de importancia, pero muchos de ellos no la establecen con sus patrones (empleadores), por lo que el valor se trastoca ante la necesidad referida en párrafos anteriores.

“La verdad no importa mucho lo del contrato, siempre que me paguen mi plata al final del día...”

(Romina, Barrio Bellavista, estudia y trabaja)

“Acá lo que manda es la plata”

(Miguel, Barrio Bellavista, trabaja y estudia)

De las anteriores afirmaciones, se desprende la importancia que el dinero que se genera por el desempeño laboral en los pubs por sobre cualquier normativa o regulación laboral. La imperiosa necesidad de los recursos económicos, para diversas finalidades, es el elemento central de trabajar dentro de estos espacios.

Como se observa, las personas que trabajan como garzones y bartenders tienen una claridad respecto al valor de la relación contractual en la que se visualiza como un elemento menor a la hora de desenvolverse dentro de un espacio de trabajo. Sin embargo, también se observa que existe grado de desconocimiento en relación con las implicancias de dicha relación contractual, ya sea por el desconocimiento de las leyes laborales, los derechos y los deberes de empleados y empleadores y las cláusulas legales y conductas a seguir frente a determinadas situaciones de carácter conflictivo entre las partes.

Los jóvenes indican no conocer las obligaciones del empleador más allá de deber cancelar el dinero pactado por palabra por el trabajo que se realiza o que deben cancelar prestaciones sociales (salud y previsión social) a sus empleados dentro del pago por sus servicios.

“No sé de eso, porque nunca me dijeron que había que saber”

(Alejandra, Manuel Montt, trabaja y estudia)

“La verdad no sé mucho del tema, reconozco que no sé y que debería saber”

(Miguel, Barrio Bellavista, trabaja y estudia)

No obstante estas respuestas, también esgrimen que este desconocimiento se debe a falta de interés en ello, pues estos temas serían ajenos a la realidad a la que pueden optar. Respecto a esto, los empleados pertenecientes al mercado informal y que ejercen labores en espacios de empleo donde funciona o debiese funcionar un sistema ligado al empleo formal son, generalmente, sujetos que trabajan bajo amenaza permanente de pérdida de su plaza de trabajo, ya sea por cambio o reducción de personal, negligencia por parte del empleador, entre otras similares.

Este elemento cruza sus trabajos, ya que el conocer, reconocer y demandar por sus derechos laborales (vigentes gracias al contrato laboral inexistente en muchos de estos casos), es una cláusula más que suficiente para ser sacados de sus puestos de trabajo, convirtiéndose en dicha plaza laboral en una especie de pequeña joya intocable e inmodificable.

“¡No!, ¡Olvídalo! Si quieres exigir algo, tienes, por lo bajo, que ser de confianza, o sea, llevar un tiempo, no pillar al jefe de mala y, aún así, fácilmente te vas para tu casa sin pega”

(Joan, Barrio Suecia, sólo trabaja)

“Una vez traté de pedir un poco más de plata, porque estaba trabajando un día más (...) al otro día estaba cesante. Así de simple (...) ¿Y a quién le reclamo?”

(Carla, Barrio República, sólo trabaja)

De esto se obtiene un resultado que, de alguna forma, se contrapone al desconocimiento y desinterés de los jóvenes en relación con el contrato de trabajo y los elementos que se refieren a la protección de los trabajadores.

Si bien es cierto que estos jóvenes han demostrado falta de información con el contrato y un grado de rechazo hacia su presencia, los jóvenes del segmento etéreo que va desde los 24 a 29 años señalan, al momentos de reflexionar un poco más que el contrato, si bien afecta directamente sus ganancias líquidas en relación con el total posible a obtener, indican que reconocen en el contrato de trabajo una oportunidad no sólo de protección de su plaza de trabajo y a nivel personal, sino de abrir un espacio con sus límites claros y con características que les reconozcan como empleados.

“Para mi tener contrato es un lujo que no se puede andar tomando. Pero sí sé que tenerlo puede darte mejores cosas. Pasa el tiempo y uno debe cuidarse a futuro...”

(Joan, Barrio Suecia, sólo trabaja)

“Cuando ya tenís familia y te preocupas de otras cosas. Me imagino que si pudiera estar contratado y que eso no sea problema, no me parece nada malo tener contrato, si por algo existe. Además así aseguras que te paguen por lo que haces y no tengas que andar haciendo otras cosas que na´ que ver.”

(Ricardo, Barrio Brasil, sólo trabaja)

Este interés mostrado por el grupo de jóvenes referido anteriormente pone en el tapete una idea: que la falta de información precisa sobre lo que el contrato de trabajo es, supone y significa al aplicarse en los empleados desgasta las relaciones laborales formales, ya que no permite a los nuevos miembros del mercado laboral reconocerse dentro de estos elementos que son más que un documento de protección, sino también que de reconocimiento de su calidad de empleados.

1.2.- Remuneraciones

Otro elemento importante de revisar es la situación remuneracional en la que se encuentran los jóvenes que trabajan en pubs durante el horario nocturno. Esta remuneración consiste en el pago monetario que, en este caso particular, reciben los garzones y bartenders jóvenes por sus servicios laborando en pubs.

Las ganancias que capta este grupo de personas trabajadoras dista enormemente de las remuneraciones captadas por la mayoría de los empleados asalariados (formato clásico del empleo formal), ya que las relaciones contractuales referidas en el punto anterior obligan a los empleadores a pagar a sus empleados otras prestaciones que no se cancelan dentro del mundo informal del empleo (bono de trabajo, cotizaciones, seguros de vida, de riesgo de accidentes laborales, etc.)

Existen amplias diferencias en la forma de pago por los servicios que prestan estos jóvenes. Una de ellas es la captación diaria de recursos económicos, que les permite manejar una suma de dinero diariamente. Este es uno de los elementos que más ha sido resaltado a través de la encuesta realizada. Esta característica es propia de los dos grupos investigados, jóvenes que trabajan y estudian y aquellos que sólo trabajan.

Dentro del primer grupo (jóvenes que trabajan y estudian en pub), los recursos que obtienen posibilitan el financiamiento de elementos como transporte como el transporte y alimentación, así como propender al ahorro de recursos monetarios para el costeo de sus estudios, ya sea para el corto o mediano plazo. Muchas veces los sujetos de estudio han señalado que usan estos recursos para mantenerse diariamente, y que son otros los recursos (dineros de familiares, otras rentas, etc.) los que se utilizan para

costear dichos estudios, como le sucede a sujetos que cuentan con diversos tipos de becas de estudios y en distintos grados.

“Yo, la verdad, trabajo para costear mi día a día, porque mis papás me ayudan con los estudios”

(Cristian, Barrio República, sólo trabaja)

El segundo caso implica reconocer que las actividades de los jóvenes pueden estar financiadas por este tipo de empleo, con lo que el valor simbólico del trabajo gana presencia e impacto, en la medida que genera un mayor nivel de autoestima y autorreconocimiento de las capacidades de los sujetos.

“Con lo que gano, ahorro para seguir pagando mis estudios del próximo año (...) este año ya lo pagué con lo que junté trabajando el año pasado”

(Alejandra, Barrio Manuel Montt, trabaja y estudia)

Dentro del grupo de jóvenes que sólo trabaja, algunas de las razones planteadas indican que el grupo diario permite financiar sus vidas: Arriendo, alimentación, transporte, entre otras.

“Con esto me gano la vida, con esto pago mi vida”

(Ricardo, Barrio Brasil, sólo trabaja)

También se muestra que estos recursos financieros pueden permitir el mantenimiento o subsistencia de los sujetos, pero que muchas veces les mantiene al límite en relación con el acceso a otros servicios, lo que

podiese elevar el nivel de gastos y desestructurar sus ordenamientos financieros.

“Este dinero es para subsistir. Lo puedo manejar bien. No paso grandes contratiempos, a menos que me enferme”

(Joan, Barrio Suecia, sólo trabaja)

En relación con la última frase, se entiende que estos recursos permiten, a algunos sujetos, vivir de una forma limitada, pero pueden costear las necesidades básicas, con lo que mantener este tipo de trabajo se convierte en un tema vital. Ser constante y hacer el trabajo es la clave mínima, pero a la vez lo que debe hacerse para continuar dentro del empleo.

“No alcanza para mucho, pero sirve igual. No hay otra”

(Ricardo, Barrio Brasil, sólo trabaja)

Se podría desprender de la cita anterior que este tipo de empleo implica que los empleados tengan un umbral de frustración elevado, lo que implicaría que este tipo de trabajo no pudiese ser llevado a cabo por cualquier sujeto, lo que podría acrecentar las falencias de estas plazas laborales desde la perspectiva de la protección laboral

“Es difícil tener otro (trabajo) mejor, todo necesita experiencia. Por eso es bueno ganar lo que se gana”

(Joan, Barrio Suecia, sólo trabaja)

Una de las vías que tienen los garzones y bartenders de obtener mayores recursos económicos, y que son el principal medio de pago de su trabajo,

son las propinas. Esta práctica se considera como un incentivo a labor desempeñada por y para el garzón o bartender, y no tienen que ver con el pago que el empleador haga a sus empleados por concepto de prestaciones servidas. No obstante, cabe destacar que algunos países, como EE.UU., han regulado el pago de propinas dentro del cobro total del consumo del público, por lo que la propina no se concibe como un incentivo voluntario, sino como el costo de la atención de los garzones.

Muchas de las personas que trabajan en esta área del entretenimiento se refieren a las propinas como “el mejor pago”, pues muchas veces lo que se gana por concepto de propina es superior a lo ganado por concepto de prestación de servicios que hace el empleador.

“Las propinas son los que te deja plata. Si no hubiera propina, te vas con dos lucas para tu casa”

(Ricardo, Barrio Brasil, sólo trabaja)

“Es peligroso igual. Una como mujer ganas más propina. Algunas ganas como 5 veces lo que una gana al mes por toda la pega sólo en propinas. Pero siempre hay que aguantar (...) a muchos que se quieren aprovechar de una”

(Carla, Barrio República, sólo trabaja)

Alcanzar, entonces, un recurso económico necesario, puede ser un riesgo. Según esta información, existen elementos de desprotección frente a la captación de los recursos económicos que se buscan en el desarrollo de este tipo de empleo, lo que añadiría un problema serio para estas formas de trabajo.

1.3.- Cobertura previsional

Dentro de las relaciones laborales formales, los empleadores están obligados a proteger a sus trabajadores financiando sus fondos tanto de pensión como de salud, a modo principal. Esta situación teórica (hoy día idílica) se riñe con la realidad. El empleo informal ha cobrado mucha fuerza y los mecanismos que permiten reconocerlo no han podido potenciar mayores legislaciones que lo regulen y lo protejan.

En el caso de los jóvenes trabajadores el tema es muy potente: muchos de ellos son consientes de estas situaciones, pero promueven su no cancelación para generarse mayores ingresos económicos. También no tienen la posibilidad de exigirlos, ya que los empleos que desarrollan son unas de las pocas plazas de trabajo a las que pueden optar, y existe una alta demanda por ellas, por lo que deben cuidar dichos puestos. También entran a tallar las motivaciones que tengan, pues muchas veces no están interesados en potenciar o acumular dineros para fondos de pensión o salud, sino financiar deudas, transporte diario, proyectos de corto plazo, para entretenimiento, ahorro para educación, etc.

Así, los jóvenes que trabajan en pubs durante el horario nocturno muestran que se hace difícil que sus empleadores impongan sus cotizaciones, pues el dinero es poco y no esperan invertirlo en este tipo de fondos.

Un elemento que cobra importancia a la hora de entender estas falencias en la cobertura previsional de los trabajadores jóvenes de los pubs es la falta de regulación por medio del contrato de trabajo, que impide que las normativas laborales de protección sean consideradas, ya que son pocos los empleados que cuentan con contrato y se ubican específicamente en pubs dirigidos a público con mayor poder inquisitivo, donde la remuneración también es mayor, y donde conseguir una plaza de trabajo

también posee mayores requerimientos (manejo de idiomas extranjeros, experiencia, buena presencia, etc.).

“Es que no gano mucho, y lo poco que gano, lo invierto en mí, en lo que necesito de una. No puedo darme el lujo de ahorrarlo para eso.”

(Joan, Barrio Suecia, sólo trabaja)

“Imposible. Yo gasto y junto plata para pagar el instituto. No impongo, soy carga. Si no fuera, lo pienso, pero creo que tampoco. Es que es muy poca plata.”

(Romina, Barrio Bellavista, trabaja y estudia)

En efecto, la desprotección de los empleados es uno de los factores que atraviesa todas las variables revisadas, por lo que no debe sorprender que la cobertura previsional sea un tema que no tenga mayor trascendencia, incluso para aquellos que debiesen beneficiarse con ella.

“No me interesa, más adelante junto plata para eso. Ahora estoy otra”

(Miguel, Barrio Bellavista, trabaja y estudia)

Las necesidades de los jóvenes, en conjunto con los montos monetarios que pueden obtener dentro de estos empleos, juegan en contra del ingreso de estos en la carrera previsional y de cobertura de salud. Esto puede perjudicar no sólo a los empleados, sino también a su propia familia. Además, se corre el riesgo de no poder acudir a su propio empleo, lo que también coloca en riesgo la fuente de trabajo.

1.4.- Funciones laborales

Los roles que cumplen los jóvenes en los pubs que trabajan han sido definidos y mencionados muchas veces: Garzones y *Bartenders* (atención en la barra). Sin embargo, muchas veces se ha constatado que los empleados de diversas áreas no sólo cumplen con la labor encomendada y referida por la cual son “contratados”, sino que deben cumplir con otras exigencias que el empleo requiere, ya sea por falta de personal o situaciones eventuales que se transforman en habituales.

Entre estas, los jóvenes garzones o *bartenders* han de saber desenvolverse en otras áreas como la cocina, el aseo, la contabilidad, trabajo de carga, entre otras tareas no planificadas al momento de trabajar.

De todos modos, para aquellos que ya llevan un tiempo, en este rubro y que han entrado en el circuito de rotación de empleados, conocen estas situaciones y las aceptan, las realizan. Esto se encuentra ligado a la falta de oportunidades de trabajo en otros espacios, a demás del tipo de relación que mantienen con sus empleadores.

“Mi jefe me pide que le ayude a barrer, a cerrar. Después, nos tomamos unas cervezas, cortesía de la casa, y me termino yendo tarde”

(Ricardo, Barrio Brasil, sólo trabaja)

Algunas de estas funciones extras en las que se ven envueltos los jóvenes pueden estar marcadas por elementos de afinidad con dichas labores, ya sea por tener mayores capacidades para aquella función, por afinidad u otros elementos que no constituyan un trastorno mayor para los empleados

“Yo no, porque vivo lejos, pero mis compañeras que viven cerca, a veces se quedan dos o tres horas más de lo que deberían, ayudando en la cocina, el aseo, en el cierre o cuadrando la caja”

(Romina, Barrio Bellavista, trabaja y estudia)

Aseveran, estos jóvenes, que es imposible decir que no, pues es causal de despido o de odiosidad, pues se pretende entender esta negativa como mala voluntad para ayudar o apoyar el trabajo colectivo.

Casi ninguna de estas labores es considerada horas extras. De hecho, muchas veces también son realizadas durante los horarios de trabajo regular. En todo caso, estas labores tampoco son consideradas a la hora del pago del trabajo.

“Se aprovechan igual de uno, yo siento: carga estos sacos, lleva estas cajas (...) eso no importa a la hora de cobrar, eso sí... que ni se te ocurra mencionarlo, si no quedas negro”

(Joan, Barrio Suecia, sólo trabaja)

“Es imposible negarse a tener que hacer algo más de lo que se supone que tienes que hacer, por que si quieren, te echan y listo. ¿Cómo les voy a decir que no?”

(Cristian, Barrio República, sólo trabaja)

Los límites que se dan entre las tareas asignadas por la naturaleza del trabajo que desarrollan los jóvenes no están claros, lo cual se debe a las diversas necesidades y eventualidades que ellos deban cubrir dentro de su trabajo, punto desde donde estos empleados, al parecer, no cuentan con

otra opción que acatar, según sus posibilidades, y hacer lo que sea necesario hacer según el momento lo indique.

2.- Motivación de lo jóvenes: Diversidad de miradas

La motivación se comprende como los estímulos que promueven a una persona a realizar una acción determinada como los estímulos que promueven a una persona a realizar una acción determinada en busca del alcance de un determinado objetivo o meta trazada. La motivación en las personas pretende dar cuenta de los elementos que influyen tanto dentro de ella como desde el exterior para que lleve a cabo distintos actos que lo lleven a obtener un resultado esperado y deseado.

La motivación para trabajar también posee estos estímulo, que, principalmente, se mueven dentro del rango de obtención de recursos financieros y materiales que permitan a la persona vivir dentro de los parámetros que socialmente se han construidos como los vitales y necesarios. Es así, como se entiende que una persona trabaje para comprarse un computador, pues no es un elemento que, en su ausencia, coarte literalmente la vida de las personas, pero se hace profundamente necesario a la hora de integrarse dentro de la dinámica de la actualidad, convirtiéndose en una necesidad social.

Reconocemos, dentro de la motivación, factores internos de la persona que influyen sobre sí mismo, y factores externos, que corresponden a los elementos que se encuentran en el hábitat social del sujeto y que le influyen a realizar determinadas acciones en pos de determinados objetivos.

Dentro del empleo que llevan a cabo los jóvenes en pubs durante la jornada laboral nocturna, estos elementos también se hacen presentes. A través de la información recogida por medio de la aplicación del grupo focal, se han obtenido resultados que entregan diversas opiniones y conocimientos, distintas influencias, que, a la vez, no traspasan a la gran mayoría, pues son elementos repetidos los que llevan a los jóvenes a realizar dichas labores, pero la escala tampoco es tan vasta.

2.1.- Necesidades

Los jóvenes atribuyen distintos elementos que los llevan a generar necesidades frente al integrarse al mundo laboral. Principalmente existe un grupo de opiniones y unidades que representan el sentir de la juventud trabajadora. Por una parte, el grupo de jóvenes que trabaja y estudia lo hace para poder costear parte de sus estudios o aplacar los gastos cotidianos en relación al gasto que significa pagar los estudios.

En rigor, esta postura se puede comprender desde la necesidad primera de este grupo de personas que se encuentra preparándose o capacitándose para entrar al mundo laboral dentro de otras áreas (o de la misma) pero con mayores proyecciones tanto laborales como salariales, etc. Esta idea de educación- capacitación pretende generar nuevos empleados en otras áreas del empleo (Duarte, op.cit.), con lo que su estadía dentro del rubro del trabajo de pubs es más bien transitoria.

“Trabajo acá para pagarme los estudios. Yo creo que en unos 8 meses dejo este trabajo, porque el próximo año se viene fuerte el tema del instituto y no puedo farrear nada”

(Alejandra, Barrio Manuel Montt, trabaja y estudia)

Si bien existen fuertes similitudes, especialmente en lo que implica el financiamiento del día a día de cada uno de los sujetos, la necesidad de trabajar, entonces, recorre otro camino para quienes sólo trabajan. En este grupo, este trabajo tiene otros matices, ya sea porque es la única fuente de recursos económicos o porque implica un mayor compromiso con el trabajo en sí.

“Los que estudian generalmente son más chicos y toman este trabajo como algo más por mientras estudian, lo que está bien. Para uno es tu pega, con esto te mantienes, así que le das otra importancia, diferente”

(Joan, Barrio Suecia, sólo trabaja)

También existe otro grupo de quienes trabajan y estudian, costeándose su educación y su vida con los recursos que obtienen por medio del desempeño dentro del pub donde trabajan. Si bien este elemento no es una variable masiva, sí existe registro de ello, y requiere ser expuesto, ya que este grupo de jóvenes pretende generar nuevos espacios de desarrollo laboral a través de los cuales puedan buscar la independencia de sus familias de origen.

“Yo trabajo y estudio y veo algo similar, pero no siempre. Hay muchos cabros que estudian y trabajan y con eso se mantienen, sacrificado”

(Romina, Barrio Bellavista, trabaja y estudia)

“Mi compañero de trabajo, trabaja y estudia de día (...) le cuesta harto, pero igual la hace, y bien”

(Ricardo, Barrio Brasil, sólo trabaja)

Esta situación puede vislumbrarse como un elemento posible de verse acrecentado en los próximos años, ya que las pautas sociales en relación a ese tema están globalizándose cada vez más, a mayor ritmo e intensidad. Y es reconocido que en países de Europa y EE.UU. (modelo social occidental de comportamiento y convivencia social) mantienen un nivel de independencia de los jóvenes cercano a los 20 años.

“Parece que somos más independientes que antes, pero falta independizarse de la plata también. Quiero ser totalmente independiente”

(Miguel, Barrio Bellavista, trabaja y estudia)

Las necesidades de los jóvenes están de la mano con sus posibilidades. Independencia económica como medio de la independencia personal desde la familia de origen, preparación académica según posibilidades de pago o endeudamiento. Todo siempre se aprecia cruzado con las metas que los jóvenes se establecen, ya que existe variedad en dicho sentido, sin salirse, la mayor parte, de necesidades económicas.

2.2.- Intereses

Aferrándose al punto final anterior, los intereses están ligados a las necesidades que tienen estos jóvenes y a lo que pretenden llegar. El interés es más cercano al camino por donde pueden transitar para lograrlo (en este caso puntual).

De esta forma, los intereses personales se confrontan con los sociales, generándose una especie de consenso que provoca la definición o vacilación frente a un objetivo.

La juventud, en la búsqueda de su identidad y reconocimiento, prefiere trabajar en estos espacios por sobre otros quizás mejor remunerados, pero donde las obligaciones propias de la naturaleza del trabajo o de las concesiones sociales están fuera del interés de ellos.

“Gano menos, pero acá tengo independencia y me atrae más. Ya no ando sufriendo en el super como promotora”

(Romina, Barrio Bellavista, trabaja y estudia)

“Espectacular la forma de trabajo. Todos están alegres, uno igual, todos contentos, uno igual y con plata pa la casa”

(Ricardo, Barrio Brasil, sólo estudia)

Se observa, en esta última frase, el interés juvenil de desarrollar una actividad que rinda frutos económicos que salga de la idea tradicional de un trabajo, con una carga negativa importante. Los jóvenes, en este sentido, priorizarían por un trabajo que les entreguen herramientas para disfrutar el realizar dichas labores, lo cual entrega un plus a este tipo de actividad, principalmente a la hora de optar por elegirla como empleo.

2.3.- Expectativas

Las expectativas de los jóvenes que trabajan en pubs están ligadas al logro de las metas trazadas y a eventuales respuestas o resultados a priori concebido o esperados. Transitar dentro del camino del mundo laboral, sorteando todas las falencias revisadas, pretende dar cuenta de un algo que se espera conseguir.

Los jóvenes trabajadores y estudiantes entrevistados en el grupo focal ha entregado, de cierta forma, una claridad frente a la forma de cómo insertarse dentro del mundo laboral sin tener que dejar de ser ellos mismos, elemento clave para llevar a estas personas a preferir a estos espacios de trabajo y no otros. El tema de la identidad juvenil es un punto aún no zanjado y muy controversial. En este caso, es claro que los jóvenes no pretenden entrar en el juego de la corbata y la falda de forma que se sientan fuera de foco cuando aún se preparan para ello.

“Trabajas carreteando”

(Carla, Barrio República, sólo trabaja)

“Se trabaja en un ambiente super bueno y entretenido (...) no es como trabajar en oficina, es bueno así”

(Alejandra, Barrio Manuel Montt, trabaja y estudia)

Esta forma de concebir el empleo permite a estos jóvenes identificarse con el trabajo que realizan, pues no visualizan en él el formalismo de otros empleos, y reconocen las ventajas de estar dentro de él. Se comprenden, entonces, que los jóvenes esperan que este trabajo se mantenga

entregándose los recursos financieros que requieren por medio de la realización de un trabajo que, muy difícilmente, puedan encontrar en otra parte

“¿Dónde más puedes ser tu mismo? ¿Dónde más no importa que uses aro o seas joven? Acá se puede, y hay que aprovecharlo”

(Ricardo, Barrio Brasil, sólo trabaja)

“Uno acá trabaja y conoce gente, se hace amigo de los clientes, las mujeres y uno es quien es no más. Igual tienes que tener respeto y cuidado y esas cosas, pero no es más de lo que tienes en todos lados”

(Miguel, Barrio Bellavista, trabaja y estudia)

Como en el cierre del punto anterior, la forma en como se desarrolla este empleo, el grupo objetivo al cual está dirigido, las relaciones que se establecen y de la forma en como pueden establecerse, no sólo con los clientes, sino con los empleadores y los compañeros de trabajo, permite que este empleo ligado a los espacios de entretenimiento, tengan un fuerte gancho para captar la atención de grupos de jóvenes interesados en trabajar. El perfil del empleado permite que el trabajo sea catalogado como una especie de puente entre lo que es el trabajo y lo que es la pluralidad, la tolerancia y el respeto y convivencia de todas las diferentes opciones y tendencias juveniles.

CONCLUSIONES

A continuación se entregan las conclusiones obtenidas a través del análisis de toda la información recavada en esta investigación, tanto el material teórico así como los resultados estadísticos y de categorías revisados en capítulos anteriores.

Dentro de estas conclusiones serán revisadas por sobre la convergencia o confrontación que los resultados de la investigación tengan respecto de las concepciones a priori planteadas por los investigadores, y donde la importancia recae en el reconocimiento de la realidad en la que están inmersos los jóvenes que trabajan en pubs en el horario nocturno.

Hipótesis Nº 1

“Para los jóvenes estudiantes de educación superior que se desempeñan en pubs, trabajar bajo un régimen de protección laboral no es un tema trascendental, ya que su labor en ese lugar es transitoria, y su remuneración representa ingresos económicos complementarios para costear sus estudios y/o independencia financiera”.

Esta primera hipótesis ha sido comprobada a través de la investigación realizada. Por medio de los resultados obtenidos, se ha conseguido visualizar que para la mayor parte de los jóvenes que trabaja y estudia a la vez, trabajar bajo el alero de un empleo resguardado y regulado por un régimen de protección laboral no sólo no es un elemento que revista un mayor interés, sino que se transforma en una barrera que no les favorecería, aunque no desconocen su importancia y el vital papel que juegan en la vida laboral del trabajador, pero no para este caso particular.

Esta afirmación estaría sustentada en la concepción de complejidad laboral que implica la presencia de un contrato trabajo, la que crearía lazos laborales de mayor profundidad que jugarían en contra de la posibilidad de estos jóvenes de transitar con un alto grado de libertad en este tipo de empleos (retiro e ingreso inmediato a estas plazas laborales). Además, se suma la obligación legal de las cotizaciones previsionales y de salud a las que deben adscribirse los empleadores y empleados, con lo que la remuneración monetaria líquida disminuiría, lo que iría en contra de los intereses y motivaciones que los llevan a emplearse en estos trabajos.

En este sentido, los jóvenes que han sido parte de la presente investigación serían una muestra palpable de una seria falencia cultural en relación con el elemento previsional existente en la sociedad chilena, al disociar remuneración de previsión, lo que al final de la vida laboral se traduce en una baja densidad de imposiciones previsionales y, por ende, en bajas pensiones que estos jóvenes obtendrán debido a la disociación referida.

También es necesario referirse que, para dar por comprobada esta hipótesis, los fines que éstos jóvenes persiguen en relación con la obtención de recursos monetarios por medio del desarrollo de estos empleos, son generar ingresos económicos complementarios como el transporte, insumos relacionados con sus estudios (materiales de estudio) de entretenimiento, esparcimiento y vestimenta, lo que podrían considerarse como elementos de un segundo orden en relación con desenvolverse en estos empleos con fines ligados a la sustentación de un hogar o del propio empleado, donde la relación laboral implicaría un mayor grado de interés por poseer una plaza laboral más estable y protegida.

Con estas afirmaciones es posible entender este empleo visualizándolo como un medio de desarrollo durante el proceso de cambio de los jóvenes entre su formación como sujetos independientes en el plano económico, laboral y personal. Así, trabajar en pubs sería parte de esta formación que llevan a cabo para convertirse en los adultos profesionales o técnicos para lo cual se encuentran estudiando, lo que dejaría en segundo plano el realizar estos empleos de garzones o barman, ya que se comprenden como trabajos de transición, como podríamos denominarles. Un empleo para llegar a otro, una plaza laboral más bien entendida como un puente laboral.

Sin embargo, todas estas afirmaciones están sobre la base de la noción de estos empleados jóvenes respecto del fin monetario del empleo, dejando de lado la perspectiva laboral como un elemento de trascendencia. Es por lo mismo que elementos como la sindicalización no sería un tema de interés mayoritario dentro de estos grupos, ya que su trabajo, más allá de él mismo, busca dinero como fin central y no el desarrollo de un empleo que conlleve a la generación de recursos monetarios para ellos.

Relacionado con las variables que esta investigación ha revisado, es posible observar que la motivación laboral que conduce a los jóvenes a desenvolverse dentro de estas plazas de trabajo como el vehículo que les lleva a su fin central, es decir, obtener los recursos monetarios que buscan, relega a un plano secundario el crecimiento laboral como empleados en relación con la meta a obtener por desarrollarlo, pues se registra una supremacía de los fines que se persiguen por sobre los caminos que se recorren para alcanzarlos.

Con todo esto, es posible inferir que el factor dinero continúa siendo la unidad preponderante de nuestro sistema de vida, con lo que, además, su valor simbólico ha aumentado y se ha potenciado, toda vez que la

juventud, como grupo, se integra cada vez más al mundo laboral, ya sea en busca del apoyo familiar, de la independencia u otras razones.

Los contratos laborales no son uno de los temas prioritarios para los jóvenes que trabajan en pubs, pero no desconocen su importancia. Ellos no desean ligarse con sus empleadores y sus empleos de esta forma, por elementos ya mencionados (libre tránsito dentro de este tipo de empleos y obtención de las ganancias monetarias totales), pero reconocen que este elemento es necesario e importante dentro del establecimiento de las relaciones contractuales legales que resguardan el empleo y las condiciones para su desarrollo. Se desprende de sus afirmaciones que el contrato laboral es trascendente, pero para efectos de este empleo, los jóvenes que trabajan y estudian privilegian trabajar sin contratos.

Hipótesis Nº 2

Para los jóvenes que no se encuentran estudiando, trabajar en pubs corresponde a su principal fuente de ingresos y lugar de empleo permanente, por lo que dicho trabajo debiese poseer ciertos resguardos legales que les permitan desarrollar su trabajo bajo condiciones laborales básicas que los protejan, teniendo conocimiento de las irregularidades laborales en que desarrollan su empleo.

Respecto de esta segunda hipótesis, si bien se ha podido acreditar que dentro de este grupo sí existe un claro interés por contar con contratos laborales que resguarden sus fuentes laborales y les protejan de eventuales problemas legales, y que, además, esto se debe a que estos empleados cuentan con dichas plazas laborales como su principal fuente de ingresos, existe un interés por lograr emigrar de éstos lugares de trabajo.

La necesidad de conseguir un empleo de mayor rentabilidad emerge como una posibilidad para los jóvenes que componen este grupo, y son factores como la falta de preparación y la experiencia laboral las que les impiden poder llevar estos deseos a cabo. Por ende, hay un tránsito dentro del trabajo en los pubs que podría considerarse “forzado”, en la medida que se le comprende como un tipo de empleo que puede alcanzarse debido a la baja calificación que requiere para su desarrollo en relación con otros empleos, además de las constantes rotaciones de empleados que sufren los pubs, por lo que están en constante captación de nuevos trabajadores jóvenes.

Los jóvenes han señalado que este empleo es el que más les acomoda y gusta dentro de la gama de empleos a los que pueden acceder con las habilidades y preparación laboral que poseen. En este sentido, cobra importancia el tema de la preparación, la experiencia y experticia laboral, puesto que dentro de estos empleos, si bien no se establecen parámetros altamente selectivos en la generalidad, sí se presentan a la hora de configurar el personal que trabaja en estos empleos dirigidos a otro tipo de público, más selectivo (pertenecientes al sector ABC1, extranjeros, entre otros), donde se solicita hablar otros idiomas, cumplir con estándares de presentación personal determinado, e incluso grados de preparación de educación media e incluso superior, y de las cuales se obtienen mayores ganancias respecto de los recursos económicos, y se cuentan con mayores elementos de resguardos legales, ya que son plazas laborales de alta demanda.

Aún así, debido a la baja capacitación que se requiere en muchas de estas plazas laborales, y las bajas expectativas de experticia de los nuevos empleados, a partir de la noción de ser jóvenes que comienzan a insertarse en el plano laboral, estos empleos son requeridos porque no

necesita mayor capacitación para sus empleados a la hora de prepararlos para desarrollar sus quehaceres en el trabajo.

Comprendiendo que este empleo es su fuente de ingresos económicos primaria y que es importante el contar con elementos que resguarden su permanencia dentro de ellos, se comprobaría esta hipótesis. La salvedad está en que, si bien es la fuente laboral que poseen, la permanencia dentro de ella estará condicionada en la medida que no se presente una oferta laboral que pueda ser más favorable para estos jóvenes. Así, nuevamente surge el elemento de la transitoriedad de este tipo de empleos y la relación que puede existir con los jóvenes que se desempeñan dentro de ellos, puesto que las posibilidades de llevar a cabo estas labores como la fuente laboral de sus vidas se condiciona en la eventualidad de conseguir una plaza laboral de mayor incidencia en materia económica para ellos.

El cruce de estas variables (transitoriedad laboral / mejores ofertas laborales) sería un tema que, para los jóvenes tendría una significación especial. Y es que, como se destacaba en párrafos anteriores, si bien su trabajo es de un alto grado de aceptación en relación con su desarrollo, una oferta laboral que implique, centralmente, una mayor captación de recursos económicos (materiales, financieros, entre otros) no sólo sería el elemento que lo lleve a dejar su trabajo, sino que también se convierte en uno de los principales detractores en relación con la generación de relaciones laborales formales desde los propios empleadores.

Considerando la posibilidad de establecer estas formalidades laborales a la hora de adherir nuevos empleados, la idea de un alto grado de probabilidades de abandono de las tareas que los jóvenes llevan a cabo en los pubs, implica también que los propios empleadores deban tener consideraciones frente a estos hechos, con lo que planes de contingencia en relación con contar con el personal adecuado para suplir cualquier

falencia o reemplazos u otros factores ligados a estas ausencias, estaría siendo uno de los elemento que, por el lado de los dueños o administradores de los pubs frenaría el establecimiento de lazos laborales que se ajusten a los parámetros que la legislación establece en relación con el desarrollo de un empleo.

Cabe mencionar que este grupo de jóvenes reconocen que desarrollar sus empleos dentro del marco del trabajo informal, encontrarse dentro de labores que se encuentran reñidas con la protección laboral, es una realidad en la que ellos se desenvuelven diariamente, pero que son capaces de comprenderla, asimilarla y superarla en pos de las metas que tengan, principalmente la obtención de los recursos económicos que necesitan.

Desde una mirada crítica, esa aceptación formada o resignación es la expresión del desequilibrio de poderes entre empleados y trabajadores, por una parte, y de otra parte de una especie de cultura laboral y previsional que sitúa el problema en el corto plazo o la inmediatez, perdiendo de vista los impactos de largo plazo y el resguardo de derechos elementales en la relación laboral, lo que coarta el desarrollo y comprensión del empleo y que lo presenta como un camino que solo entrega elementos monetarios directos e inmediatos, sin entregar su performance que se incluye en la totalidad de la vida de las personas, trabajadores activos (como estos jóvenes) así como pasivos o retirados, donde el concepto de previsión cobra su real valor.

Hipótesis N° 3

Los jóvenes estudiantes de educación superior que trabajan en pubs prefieren esta modalidad de empleo –nocturno informal- por sobre otras, debido a la flexibilidad para desempeñar las jornadas laborales según el tiempo del que dispongan (cambios de turno, alternación periódica de la jornada de trabajo en relación con los días que deben desarrollarse).

Esta hipótesis ha sido comprobada en su totalidad. Los diversos factores que constituyen la naturaleza de este tipo de empleo permiten a los jóvenes trabajar en ellos con un alto grado de flexibilidad en relación con realizar cambios en los turnos laborales o en el cumplimiento de sus obligaciones laborales entre diferentes días de trabajo. La falta de formalidades legales como el contrato de trabajo, en la que se establecen las obligaciones laborales de cada empleado, favorece la posibilidad de reordenar los turnos de los empleados, quienes pueden permutarlos con otros compañeros, establecer cambios eventuales de los días en que desarrollan sus actividades laborales (en función de las necesidades de sus empleadores), trabajar más o menos horas, comenzar sus turnos antes o después de lo pactado, entre otras tantas opciones.

La flexibilidad que presentan estos empleos permite un alto grado de interés por desarrollarse como empleado en éstas plazas laborales para estos jóvenes, ya que les permite un grado de libertad frente al desarrollo del trabajo, más que en relación con las responsabilidades propias de sus trabajos, con las obligaciones que sus estudios establecen, comprendiendo la posibilidad de requerir más tiempo del considerado para cumplir con exámenes, trabajos, debates, etc., lo que podría verse coartado por deberes laborales que no permitan el mismo grado de flexibilidad.

La flexibilidad de este tipo de trabajo está sustentada también en el interés de los jóvenes dentro de este tipo de empleo como una labor que se visualiza dentro del corto y mediano plazo, y que se considera más como un vehículo para conseguir recursos económicos que posibiliten su desarrollo dentro de sus formación técnico o profesional (en el caso de los jóvenes que trabajan y estudian) como parte de su crecimiento laboral y económico (en el grupo que solamente trabaja). Así, y en relación con el párrafo anterior, el desarrollo de un trabajo que genera presión centralmente en el cumplimiento de horarios y atención cordial con sus clientes, permite una mayor concentración en los estudios (este tipo de empleos no implica, por ejemplo, el deber continuar con el desarrollo de tareas ligadas al trabajo fuera del horario del mismo).

Al ser un empleo que posee este tipo de elementos de flexibilidad en cuanto al desarrollo del mismo, se convierte en un nicho de trascendencia para aquellos jóvenes que buscan trabajar. El caso particular de los jóvenes que trabajan y estudian en la educación superior muestra a muchos jóvenes desarrollando estas dos actividades (trabajo y estudio) no sólo como un elemento de complementariedad económica, sino también de modo personal, como una de sus primeras experiencias laborales. Por esta misma razón es que muchos jóvenes, principalmente los que también estudian, resaltan el que este tipo de empleo sea desarrollado dentro del empleo informal, ya que les proporciona, como ya hemos visto que mencionan a través de los resultados de la encuesta como del análisis de categorías, una ruta abierta para transitar dentro del nuevo mundo que se les abre de par en par y que les busca y les presenta diversas oportunidades laborales, como es el trabajo informal.

Hipótesis N° 4

El más alto porcentaje de rotación de trabajadores que se presentan en estos tipos de empleos informales (pubs), corresponde a los jóvenes insertos en el sistema de educación superior, quienes están por sobre el de los jóvenes no insertos en el sistema de educación superior.

La última de las hipótesis logra ser verificada, pero no se revisa como un elemento constante ni que se presente de forma automática estando presente los factores que la pueden posibilitar. Los factores que posibilitan la rotación del personal dentro de este tipo de empleos está altamente compuesto por empleados que se encuentran dentro del grupo de jóvenes que trabaja y estudia al mismo tiempo. Esto puede comprenderse por varios motivos.

Lo principal está ligado al valor transitorio que le otorga este grupo de jóvenes a éste tipo de empleo, lo que los lleva, junto con obligaciones académicas, por ejemplo, a realizar este tipo de trabajo dentro de determinadas temporadas (vacaciones de verano e invierno), a distanciarse del trabajo durante el período regular de estudios. Por esta razón, muchos jóvenes realizan estos trabajos esporádicamente, aunque suelen repetir la experiencia laboral dentro de los mismos locales en los que ya han trabajado anteriormente. Esto provoca rotaciones en el personal de los pubs.

Emerge también el factor etéreo (estudio + trabajo + 18 a 24 años) como elemento mayoritario que constantemente está en rotación, en el cual no sólo está el entrar y salir de estos empleos, sino que se agrega el traslado desde un local a otro, ya sea por mejoras económicas, a través de los lazos que se generan entre los empleados, horarios y turnos, entre otras

opciones similares, donde la captación de dinero diario es indispensable y factor relevante que presenta este tipo de empleo.

Por las mismas razones anteriores se puede comprender que, desde la perspectiva del análisis de esta hipótesis es posible comprender la visión de los jóvenes que trabaja y estudia que promueve la no generación de lazos laborales que puedan obstruir su traslado dentro de este tipo de empleo. Por ende, los jóvenes que, además de cumplir con los elementos mencionados en los párrafos anteriores, se adhieren a la no mantención de contratos de trabajo que regulen las condiciones laborales en las que se desenvuelven, se presentan con un grado mayor de posibilidades de pertenecer a grupos de jóvenes empleados que rotan dentro de estas plazas de trabajo.

Así como hemos visto variados detalles en relación con las hipótesis planteadas para esta investigación y de la forma en que las diversas variables también contenidas en ellas se relacionan entre sí, según lo recavado durante la investigación propiamente tal, también podemos hacer otro tipo de conclusiones relacionadas de forma más indirecta con estos resultados. Como hemos dicho, los jóvenes que trabajan en pubs dentro del horario nocturno poseen una característica particular: están dispuestos a realizar diversos trabajos o ubicarse en distintos tipos de empleos según sus posibilidades y sus oportunidades.

Si bien es cierto que una persona de cualquier edad puede desarrollar estos mismos trabajos si es que la necesidad y la oportunidad así lo requieren, si es importante destacar que dentro de este mercado, así como en otros espacios del mercado laboral, es la juventud el segmento etéreo que es más buscado como mano de obra objetiva. Esto es, en este caso, en un mercado laboral informal, esencialmente, y puede deberse no a la precariedad a la que se ven sujetos los jóvenes, sino a las posibilidades de

transitar dentro de un espacio laboral de este tipo y otro, de las posibilidades de entrada y salida de él, de las capacidades y experticias menor desarrolladas que un sujeto de mayor trayectoria laboral y que, por ende, busca obtener otro tipo de beneficios de este trabajo (no sólo monetario, por ejemplo, sino también estabilidad laboral).

Esto nos puede llevar a considerar que el mercado laboral tiene dentro de su registro al segmento juvenil como aquel grupo encargado de la integración al mundo laboral de nuevas formas de inserción laboral, como un grupo que realiza dicha inserción de forma vanguardista en relación con otros segmentos etáreos, como el adulto, que más bien pareciera estar destinado a la realización de labores ya probadas y, por tanto, con un reconocido nivel de estabilidad (laboral y económica).

El tipo de empleo que se revisa en este caso, es de carácter informal. Con esto, es posible comprender que la naturaleza de este empleo en particular lleva a los jóvenes a desenvolverse en nuevas áreas laborales que abren sus puertas desde esta forma de comprender y desarrollar el trabajo. En la medida que la informalidad se hace presente dentro de estas nuevas formas de inserción laboral, se va haciendo más necesaria la regulación de este tipo de empleos, que si bien trastoca los elementos clásicos de la protección y desarrollo del empleo dentro del mercado que le acoge, puede ser también el puntal para el conocimiento y reconocimiento de nuevas formas válidas de la empleabilidad, las que podrían reasignar el valor que la relación contractual legal que se mantiene hoy como la reglamentaria.

De todos modos, esta última afirmación no implica indicar que la formalidad laboral sea un elemento arcaico que deba desmoronarse. La importancia de la relación contractual que rige dentro de la correspondencia empleado – empleador sigue tan vigente como siempre, y los elementos referidos a la protección laboral, social y de salud del trabajador son vitales para que

cada sujeto pueda desenvolverse con seguridad y de mejor forma dentro del mercado laboral. Y lo que implica además la presencia (en dicha relación contractual) y mantención de agentes y entidades que sean capaces de fiscalizar el cumplimiento de estas responsabilidades (de ambas partes), lo que permitiría una mejor productividad del empleo tanto para el empleador como para el empleado.

El trabajo, entonces, como garzón o bartender en pubs, desarrollado por estos jóvenes dentro del horario nocturno, el cual se encuentra inscrito dentro del empleo informal, puede, efectivamente ser un importante caldo de cultivo en relación con la revisión y la posibilidad de reevaluación de las virtudes y deficiencias de la empleabilidad informal, que si bien se mantiene precaria, inestable, que puede pasar por encima de muchos elementos de protección laboral, sí debe ser repensada desde la perspectiva de los propios trabajadores, sea para darle una diferente lectura o como para lograr reconocer una mayor cantidad de elementos constitutivos de estos nuevos grupos que van haciendo su integración dentro del mundo laboral.

HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

La siguiente información es el resultado de los elementos surgidos durante la investigación que no han sido contemplados con anterioridad a la aplicación del estudio, sino que han sido reconocidos gracias a este. No obstante, estos componentes están relacionados con el tema de estudio, siendo aspectos que inciden en el accionar de los jóvenes y, sobre todo, en sus proyecciones de vida.

Uno de estos hallazgos está relacionado con los intereses y expectativas de los jóvenes respecto de su lugar de trabajo, específicamente dentro del rango etéreo que va de los 18 a los 23 años, quienes viven con sus padres (ambos o uno de ellos), los que manifiestan que las relaciones sociales que han podido establecer en su lugar de trabajo, les han permitido ampliar sus perspectivas, posibilitando la revisión de sus proyecciones.

Dentro de este punto, los jóvenes esclarecen que el establecimiento de relaciones con gente de su mismo grupo etéreo dentro de espacios que mezclan el trabajo con el entretenimiento y conversación (más bien de tipo coloquial), les ha mostrado diversos hechos que amplifican el diámetro de sus conocimientos en relación a las diversas realidades y formas en que su posición frente al mundo al que se adscriben se reconocen (centralmente en temáticas como los estudios, recursos económicos, familia, expectativas, entre otras). Estos elementos inciden principalmente en un proceso de tipo crítico, de reflexión y cambio sobre la manera en que los jóvenes perciben su mundo y su realidad, experimentando empatía en relación con procesos que les fueron ajenos y que hoy pueden visualizar como potenciales verdades a las que pueden verse sujetos.

Junto a esta misma reflexión, es posible determinar que los jóvenes reconocen en estos espacios de trabajo, un elemento tanto informativo como de tomar conciencia, como un complemento de su formación personal como sujetos inmersos dentro de una realidad social que les emana dentro de un espacio común (trabajo), que no reconoce diferencias de la estructura social, sino de las jerarquías establecidas dentro de su propia estructura. En este sentido, un joven de clase alta puede tener las mismas características que otro joven perteneciente a las capas sociales menores, teniendo ambos los mismos elementos y herramientas dentro del espacio y tipo de trabajo que llevan a cabo.

Otro elemento que se encuentra fuera de la cobertura inicial de la investigación y que permite reconocer y describir a quienes trabajan dentro de estos empleos indica que existen distintos tipos de empleados en relación con su interés respecto del mundo en el que se desarrolla su actividad laboral. Por un lado, se encuentran aquellos jóvenes que, no obstante la naturaleza bohemia que presenta su trabajo, son personas desinteresadas en esta materia, quienes pretenden cumplir con su trabajo sin mediar otros elementos, que, además, se alejan de esta “vida bohemia” que se les presenta, limitándose a cumplir con sus obligaciones, y buscando mantenerse firmes y fijos en las actividades que realizan.

En muchas ocasiones, este grupo de jóvenes son aquellos que se mantienen trabajando y que son el sustento de sus propias familias, o jóvenes que viven gracias a este trabajo (o en gran parte dependen de él), lo que les lleva a tener distintas motivaciones que otros sujetos y les obliga a mantenerse dentro de una rigurosidad formada prácticamente en forma personal.

Algunos de estos sujetos han declarado que, incluso, dentro de este espacio de trabajo, generar relaciones sociales no es un elemento de interés, y muchas veces, durante el período que llevan dentro de este empleo, no han generado mayores lazos con sus compañeros, clientes o empleadores sino más bien relaciones utilitaristas.

Uno de los elementos que rescatan como lo más positivo de esta conducta es la capacidad de ahorro y de no endeudamiento, ya que existen otras metas y prioridades mucho más determinadas y clarificadas en estos jóvenes, lo que los lleva a regular los diversos gastos que tienen en torno a dichas proyecciones.

Esto contrasta fuertemente con el otro grupo de jóvenes que puede reconocerse en la vereda del frente: identificados con la naturaleza bohemia de su empleo, dados a generar las más variadas relaciones sociales (por ende, con mayores necesidades sociales que reconocer en ellos), con metas de menor plazo y ligadas mayoritariamente a la adquisición de bienes materiales de uso particular (principalmente artefactos tecnológicos, electrónicos y de vestir), además de privilegiar el “carrete” como uno de los factores rutilantes a la hora de revisar el fin del trabajo que hacen.

Dentro del último punto destaca que muchos de estos jóvenes se visualizan dentro de un status diferente dentro de los grupos sociales que frecuentan. El contar con un empleo que les permite costear las diversas actividades y elementos que utilizan les coloca en una posición de privilegio por quienes no realizan esto. Una suerte de jerarquización que potencia al autofinanciador en relación con quien no genera recursos que le permitan decidir que hacer con ellos, en que invertirlos y determinar cantidades dentro del uso que implican estas diversas actividades. Esta

forma de organización es más bien un elemento implícito que se manifiesta dentro de las opiniones de los jóvenes.

Otro punto característico de este grupo es que, en líneas generales, las proyecciones de ahorro y de estudio comienzan a quedar en un segundo plano, especialmente en la medida que los jóvenes se van asentando dentro de sus empleos en los pubs. También, sus estudios, son postergados, o sus intereses se conjugan con sus empleos, es decir, estudian algo relacionado con lo que hacen en el pub o ligado al mundo artístico, comienzan a ahorrar para tener su propio pub, estudiar gastronomía, para ser barman, teatro, música o progresar como garzones.

Otro hallazgo señala que muchos de los jóvenes que trabajan como garzones y barman, realizan más de una actividad, aparte de la principal: Muchos de ellos realizan labores como barman y garzones a la vez, garzones y cocineros, etc. esto dentro de la misma relación establecida con sus empleadores, y donde desarrollar estas labores está mayoritariamente relacionado con la ausencia de personal o peticiones explícitas de algunos empleadores que han apelado a la buena voluntad de sus jóvenes empleados, por ende, muchos de estos jóvenes realizan estas labores recibiendo el pago sólo por el concepto de garzones o barman, y no de la doble función que se encuentran realizando.

También emerge la presencia de nuevos cargos para jóvenes de temprana edad dentro de sus espacios de trabajo, cargos importantes dentro de esta empresa, como administradores de local, realizando actividades de carácter contable, administración y distribución de dineros de pago para los empleados, administración de personal, abastecimiento de local, pagos y despachos con proveedores, entre otros. Esto ha manifestado un quiebre dentro del estigma que existe sobre los jóvenes, quienes son reconocidos como personas que adolecen de responsabilidades, cualidades y

capacidades. No obstante, también genera un cierto grado de complejidad, ya que estos cargos tampoco son reconocidos de forma legal ni se incluyen dentro de las remuneraciones de estos empleados, excepto por algunos casos específicos (aunque exista un contrato de trabajo de por medio).

Se pueden reconocer dos elementos en relación con el punto anterior. Por un lado, se reconoce la integración de la juventud desde otras perspectivas laborales, donde se ha pretendido aprovechar sus capacidades y se ha dado el voto de confianza en relación con lo que realizan, generando un nuevo puente de integración entre el mundo laboral y la juventud. Por otro lado, esta juventud inexperta y sin mayores elementos de experticia se ve expuesta a las equivocaciones y fracasos dentro de estos trabajos, lo que puede generar un nivel de frustración que difícilmente sería contenido dentro del espacio de trabajo.

Si bien es cierto que siempre se ha argumentado que la juventud es marginada por su falta de experiencia laboral, y que la única forma de superarlo es entregándoles estas posibilidades, también es cierto que estos jóvenes no cuentan con capacitaciones, sino más bien se busca, según el perfil descrito por ellos mismos, a quienes puedan ser más astutos, sagaces e intuitivos en relación con estos cargos y asignaciones, y no por las capacidades que puedan tener en relación directa con la materia en la que actúan dichos cargos.

Como último hallazgo, tenemos a un gran porcentaje de jóvenes que ganan entre \$100.000 a \$120.000 mensuales, no cuentan con contrato, por lo tanto no tienen ni un tipo de beneficio en salud, menos de ahorro previsional, tienen de 26 a 30 años, viven con sus padres y son profesionales. Muchos de ellos llevan a cuenta 5 a 6 años de formación universitaria, sin embargo nunca encontraron trabajo en lo que hoy es su

profesión. Guiados por la desesperanza optaron por el camino más fácil y llevadero, recurriendo a un trabajo que les proporcione dinero de manera rápida, de ligero aprendizaje, que los alentara cada día a “pasarlos bien” y que no requiriera grandes responsabilidades, específicamente refiriéndose al no ligarse con algún tipo de contrato, ya que no pierden la esperanza de ser llamados de algún empleo que este relacionado en lo que ellos son expertos.

APORTE AL TRABAJO SOCIAL

Desde hace décadas que los jóvenes se han integrado al mundo laboral a través del trabajo familiar, principalmente aquel realizado dentro del sector agrícola, donde las labores realizadas implican el traspaso generacional de las tareas que deben cumplirse para sostener la actividad desarrollada por la familia y que son el pilar del funcionamiento y mantención de ella.

Independientemente de sus remuneraciones y beneficios, ya que desde siempre y hasta la actualidad, sobre todo en los sectores agrícolas, es que los hijos han ayudado a sus padres en sus labores en el campo, desempeñando fuerzas y respondiendo, como todo hombre, con experiencia en la materia campestre. Dicha actividad, por supuesto, no era remunerada, si no que entendida como una responsabilidad como hombre de casa, una enseñanza de vida, una preparación para futuro como jefe de hogar.

Desde entonces, la evolución del trabajo que los jóvenes practican ha ido variando en relación con las motivaciones respecto de la realización de estos trabajos. En primer lugar, el costo de la vida cada vez es más alto, duro y exigente. El modelo económico imperante propone una incorporación de las personas a través de altas y sacrificadas condiciones, sobre todo de carácter social y material, las que buscan satisfacer necesidades creadas por el mismo modelo. Sin embargo esta inserción a la sociedad sólo es real para quienes tienen el poder adquisitivo para manejarse dentro del mercado, perjudicando directamente a aquellas familias y personas pertenecientes a estratos medios y bajos.

La juventud se ha visto en la obligación y necesidad de terminar su formación educacional, a veces, sin siquiera completarla, e insertarse al mundo laboral, a fin de aportar monetariamente en la economía familiar,

ayudando a paliar la carga que por tradición y muchos años estuvo a cargo solamente del jefe de hogar. Es importante mencionar que esta incorporación al mundo laboral no se da tan sólo en los jóvenes, como único miembro familiar que se lleva esta responsabilidad de ayudar en el hogar, sino que también esta la madre y todo aquel que esté en condiciones de hacerlo (hombre y/o mujer).

Autorrealización, acceso a una mejor educación, independencia y ayuda a su propia familia, son algunos de los factores que también influyen en los jóvenes a la hora de integrarse al mundo laboral, al igual que el punto del párrafo anterior. Las nuevas necesidades creadas por el mercado y el consumismo han cautivado a los jóvenes, llevándolos a trabajar en función de gastos personales: tecnología, moda, entretención, etc., sometiéndoles como esclavos del status social, el reconocimiento y aceptación de sus pares.

Más allá de las razones que tengan los jóvenes para trabajar, existe un tema más profundo que tratar y es donde está en el que hacer del Trabajo Social, que es la desprotección en el empleo juvenil, carencia de políticas públicas efectivas, ausencia de un ente fiscalizador que supervise y resguarde la seguridad de los jóvenes trabajadores. La ausencia del Contrato de Trabajo deja pendiente la situación previsional y de fondos destinados al acceso a servicios de salud, promueve la inestabilidad económica y muerte a las proyecciones de aquellos que son independientes a temprana edad.

Frente a esta panorámica, es necesaria la labor del Trabajo Social incorporando elementos de la modernidad, con cuales tanto se identifican los jóvenes para poder abordar de manera real la inserción de éstos al mundo laboral y social uniendo nuevas estrategias y las clásicas para un trabajo integro y sostenible. De acuerdo a esto, es importante tomar en

cuenta que la meta máxima es instalar conocimientos a los jóvenes para que logren un oficio o profesión, sin embargo, no todos tienen las mismas capacidades y menos las mismas condiciones económicas, es por esto la necesidad de crear una base sólida de trabajo donde cuenten con la estabilidad y protección laboral suficiente para encaminar a los jóvenes de acuerdo a la dirección que ellos elijan tomar.

El Trabajo Social, como profesión, posee variadas herramientas que le permiten desarrollar su accionar dentro de los diversos espacios que presenta el empleo. Investigar y dar cuenta de sus resultados, actuar y aplicar procedimientos que conlleven a la superación de problemáticas dentro de este marco es una de las tareas que puede y debe ser desarrollada por un trabajador social. No obstante, existe un obstáculo no menor, que, a la hora de realizar dichos análisis y tratar de intervenir en dicha realidad, no permite establecer vínculos que lleven a que la profesión pueda hacer valioso y fructífero cualquier intento de cambio dentro de dicha realidad. Y es que, tanto el empleo no formal como el informal, no se encuentran determinados bajo las leyes que pueden amparar y justificar estas intervenciones propias de la profesión, ya que no están dentro de la legislación.

La relación entre el Trabajo Social y el empleo formal se vincula específicamente dentro de las posibilidades que las leyes permiten. Como profesión, el Trabajo Social puede y debe adelantarse en relación con los campos de acción en los que se desarrolla. Sin embargo, en el plano del empleo dicha vanguardia se torna un tema más complejo, pues son muchos los factores y elementos que permiten a los diversos actores involucrados a eludir los distintos componentes que regulan este campo. Así, encontrar posibilidades de resguardo desde el Trabajo Social a eventos que ocurren dentro del empleo no formal o informal se complejiza en la medida que los factores que influyen en estas problemáticas pueden

mutar y reconfigurarse para evitar sanciones, investigaciones, etc. por lo que la profesión debe ser una llave para colocar esto en el tapete para que las leyes y normativas sean capaces de reconocerlas e incorporarlas para dar abasto en su detección y subsanación.

Es, entonces, el empleo formal, el campo donde la profesión posee mayores capacidades de acción en relación con estos hechos y que puedan ser aplacados o revisados por quienes están en poder de lidiarlos. Es así que un elemento importante que debe ser reconocido de esta investigación está en relación con la detección de elementos dentro de la realidad investigada que se encuentran fuera del margen legal, que transgreden las normas establecidas, que se incluyen dentro del empleo informal, pero que cuentan con elementos suficientes como para ser considerados dentro del empleo formal, y con ello, considerado con todos los elementos de protección con que este formato de trabajo presenta.

Así, el Trabajo Social, como agente fiscalizador y denunciante de las situaciones irregulares e ilegales que sucedan en los diversos lugares donde su accionar le lleve a ser desarrollado, debe cumplir en este caso como investigar a fondo este campo laboral y reconocer con mayor profundidad sus elementos constituyentes, a fin de contar con la mayor cantidad de recursos que permitan develar dichas irregularidades y situaciones conflictivas.

Con todo lo anteriormente señalado, es importante destacar un elemento mencionado dentro de las conclusiones generadas a partir del análisis de esta investigación. La juventud, la investigada dentro de este estudio, se presenta como un grupo etéreo que se exhibe dentro de la vanguardia para el mercado laboral en relación con el desarrollo de nuevas formas de inserción laboral, la cual, en este caso, muestra patrones que la enmarcan dentro del empleo informal. Por diversas razones ya revisadas, este tipo de

empleo entrega características que son apreciadas como un beneficio dentro del proceso laboral de este grupo para los mismos. Así, el Trabajo Social debiese investigar estas nuevas propuestas laborales que difieren del concepto clásico del empleo formal, lo que presenta factores de riesgo a nivel de empleabilidad para quienes realizan estos tipos de trabajos.

No es menor comprender que existen grupos humanos (los jóvenes, principalmente, que se encuentran estudiando y trabajando a la vez) se desenvuelven dentro de estas plazas laborales, validando situaciones y elementos que los colocan en situaciones de riesgo laboral, que precarizan el empleo y que potencian el surgimiento de empleos con estas características. Por ende el Trabajo Social no debe desconocer este hecho dentro de su interés por conocer y reconocer los cambios y avances que los sujetos miembros de nuestra sociedad vivencian. Y más allá de ser un aporte exploratorio, esta investigación promueve el reconocimiento de estas nuevas tendencias que se presentan hacia el desarrollo futuro del empleo a nivel global.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuña, E; Pérez E (2005) **“Trayectorias laborales: El tránsito entre el trabajo asalariado y el empleo independiente”**, Cuaderno de investigación N° 23, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo.
- Bastías, A (1987) **“Materiales de Discusión. El empleo precario. Revisión bibliográfica y posibles temas de investigación”**, Santiago de Chile, Centro de Estudios Sociales CES.
- Bolles R. (1975), **“Teoría de la motivación”**, Nueva York, Harper y Row.
- Código del Trabajo (2005) **“Código del Trabajo, Libro I. Del Contrato individual del Trabajo y de la Capacitación Laboral, Cáp.II: De la capacidad para contratar y otras normas relativas al Trabajo de los menores”**, Santiago de Chile, Ministerio del Trabajo.
- Diez de Medina, R; (2001) **“El trabajo de los jóvenes en los países del MERCOSUR y Chile en el fin de siglo”**, Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo (OIT).
- Diputación Foral de Gipuzkoa (1999) **“Reflexiones sobre formación y empleo juvenil en Gipuzkoa”**, en Colección Gaztemira, N° 1, Donostia, Dpto. de Cultura, Euskera, Juventud y Deportes, Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Figueroa, R (2003) **“Desempleo y precariedad en la sociedad de mercado”**. Serie Investigación, Biblioteca Debates & Reflexiones. Programa de Estudios, Desarrollo y Sociedad, PREDES, Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Chile.
- Gálvez, T. (2001): **“Para reclasificar el empleo: Lo clásico y lo nuevo”**,

Cuaderno de Investigación N° 14, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo.

- Garrido I. (1996) ***“Psicología de la motivación”***, Madrid, Síntesis.
- Hopenhayn, M. (2001) ***“Repensar el trabajo: Historia, profusión y perspectivas de un concepto”***, Buenos Aires, Norma.
- Hull C. L., (1943), ***“Principios de behavior”***, New York, Appleton Century
- INJUV (2002) ***“Inclusión Social y Juventud: Educación y Trabajo”***, Chile, MIDEPLAN.
- Maslow, A (1991) ***“Motivación y personalidad”***, Madrid, Díaz de Santos.
- Maslow A. (1995) ***“El hombre autorrealizado”***, Barcelona, Kairós, (11ª Edic.)
- Molitor, M (1988) ***“Los jóvenes y su identidad en el trabajo”***, Santiago de Chile, Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- Palmero, F;
Fernández-
Abascal, E;
Martínez, F; Chóliz,
M (2002) ***“Psicología de la Motivación y la Emoción”***, Madrid, Mc Graw- Hill.
- Ríos, R (2003) ***“Globalización, trabajo y empleo: Elementos reflexivos para el Trabajo Social”***, Revista de Trabajo Social, N° 71, Escuela de trabajo Social de la Pontificia Universidad Católica de Chile (83-100).
- Souza, R. (2003) ***“Contrastes entre las políticas de empleo de los años setenta y el 2000”***. En *“Políticas de empleo en Chile y América Latina: Seminario en honor de Víctor E. Tokman”*, Santiago de Chile, 29 de Junio de 2001, OIT (28).

- Tokman, V. (1986) **“El empleo y la juventud en América Latina”**, serie Documentos de trabajo s/n, Santiago de Chile, PREALC.
- Whittaker, J (1979) **“La Psicología Social en el mundo de Hoy”**, México, Trillas

Citas Fuentes Electrónicas

Abad, M (2005): “Políticas de Juventud y empleo juvenil: El traje nuevo del rey”, en *Revista Última Década*, CIDPA Valparaíso, N° 22, Agosto 2005, pp. 63 – 94, <http://www.scielo.cl/pdf/udecada/v13n22/art04.pdf>

Alexim, J (n.d.): “Capítulo IV: Educación y empleo juvenil en América Latina” en (n.d.): *Relaciones de trabajo, empleo y formación profesional* [Consultado el 02 de octubre de 2007], CINTEFOR, <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/alexim/pdf/cap4.pdf>

AMCHAMCHILE (2006): “Flexibilidad Laboral: Una propuesta para lograr competitividad” [consultado el 20 de Octubre de 2007], Cámara Chileno-Norteamericana de Comercio, <http://www.amchamchile.cl/node/1085>

Araya, F (2004): “Trabajar y/o estudiar en Chile: No apto para mayores de 18 años” [consultado el 8 de abril de 2007], Revista de pensamiento y crítica anticapitalista Mercado Negro. <http://www.mercadonegro.cl>

Burrow, S (2005): Notas sobre empleo juvenil. En la 93ª. Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 31 de Mayo – 16 de Junio. En **“Los derechos sindicales son derechos humanos”**, Boletín electrónico de la

oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), OIT Núm. 4, 9 de julio de 2005, [Consultado el 16 de Julio de 2007], Centro Interamericano de Investigación y documentación sobre formación profesional, CINTERFOR,

http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/period/actr4_05.htm

Cavalié, P (2005): “Empresas transnacionales y empleo juvenil: El caso del capital español en el Perú”, [consultado el 08 de octubre de 2007], PLADES,

http://www.viso.plades.org.pe/contenido/publicaciones/ETNS_Empleo_Juvenil.pdf

CEPAL (2005): “Informe estudio trayectorias laborales juveniles”, [consultado el 8 de octubre], CEPAL

<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/KALEIDO.pdf>

CIDE (2004): “Estudio sobre expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Chile”, [consultado el 15 de octubre de 2007]

<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/CIDE.pdf>

CINTERFOR (2005): Formación para el trabajo decente: Definición del Trabajo Decente: [Consultado el 16 de Julio de 2007], CINTERFOR,

http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/rct/35rct/doc_ref/doc1/i.htm

Dávila, O., (ed) (2004): “Adolescencia y juventud: De las nociones a los abordajes”, Revista *Última Década*, Nº 21, CIDPA Valparaíso, diciembre 2004, pp. 83-104. en Dávila, O., “Adolescencia y juventud: De las nociones a los abordajes”, (2004): [Consultado el 16 de Julio de 2007], CIDPA Valparaíso, <http://www.scielo.cl/pdf/udecada/v12n21/art04.pdf>

Duarte, K (2001): ¿Juventud o juventudes? Versiones, trampas, pistas y ejes para acercarnos progresivamente a los mundos juveniles” [consultado el 06 de octubre de 2007], Universidad de Chile,
<http://www.plataforma.uchile.cl/fg/semestre2/2003/drogas/modulo4/clase2/doc/resistencia.doc>

Duarte, K (2003): “La resistencia de los jóvenes en un país pobre y dependiente” [Consultado el 04 de Octubre de 2007], Universidad de Chile,
<http://www.plataforma.uchile.cl/fg/semestre2/2003/drogas/modulo4/clase2/doc/juventud.doc>

Espinoza, M (2003): *Trabajo decente y protección social: [Consultado el 06 de Julio de 2007]*, Oficina Internacional del Trabajo,
<http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser007.pdf>

Infante, R., Sunkel, G., (2004): Chile: Trabajo decente y calidad de vida familiar, 1990-2000: [Consultado el 13 de Julio de 2007], OIT,
<http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/emp/emp006.pdf>

INJUV (2007): “Definición de Juventud” [Consultado el 18 de Octubre de 2007], <http://www.injuv.cl/index.html>

Instituto Nacional de Estadísticas (2003): “Encuesta de Servicios” [Consultado el 15 de Julio de 2007], Instituto Nacional de Estadísticas,
http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_economicas/servicios/2003/pdf/eservicios.pdf

“Los derechos sindicales son derechos humanos” (2005), Boletín electrónico de la oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), OIT Núm. 4 - 9 de julio: [Consultado el 16 de Julio de 2007], Centro

Interamericano de Investigación y documentación sobre formación profesional, CINTERFOR,

http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/period/actr4_05.htm

OIT (2006): “Empleo juvenil en América Latina: Superar la década perdida”. En “Reunión Regional Americana”, La Paz 2-5 de Mayo, OIT

http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang-es/WCMS_069174/index.htm

OIT (2004): “Tendencias mundiales del empleo juvenil”: [consultado el 25 de octubre de 2007],

<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/getysp.pdf>

ONU (n.d.) Programa de Juventud de las Naciones Unidas Unidas Diez pasos para formular políticas nacionales de juventud”: [*Consultado el 13 de Julio de 2007*], Programa de Juventud de las Naciones Unidas

<http://www.un.org/esa/socdev/unyin/spanish/nationalpolicy.htm>

Oses, D (2005): “Chile Crónico”, [consultado el 20 de octubre de 2007]

http://www.nuestro.cl/opinion/columnas/oses_restaurantes7.htm

SENCE (2003): “Glosario Técnico de conceptos relacionados con la capacitación y el empleo” [*Consultado el 13 de Julio 2007*], SENCE,

http://empresas.sence.cl/documentos/estudios/glosario_tecnico.pdf

SERNATUR (2007): “Historia Bohemia en Chile” [consultado el 23 de Octubre de 2007]

<http://www.sernatur.cl>

Thezá, M (2003): “Jóvenes y Empleo: notas sobre un permanente desencuentro” [consultado el 28 de septiembre de 2007],

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/not/libro294/libro294.pdf>

Villegas, F (n.d.): Protestando por no ser ciudadanos: Los jóvenes pandilleros de Lima a fines de los 90's [Consultado el 23 de Septiembre de 2007], UNMSM,

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/villegas_af/cap1.pdf

Wikipedia (2007): “Definición de Pub”, [consultado el 18 de octubre de 2007], <http://es.wikipedia.org/wiki/Pub>

ANEXOS

Cuestionario

La elección del cuestionario como técnica de recolección de información para la presente investigación, es debido a la facilidad de su aplicación, su rapidez y bajo costo. Permite recoger información de primera fuente sin factores de distorsión ni manipulación de información por terceros, además de ser precisa y directa.

Permite cuantificar los comportamientos y opiniones de los entrevistados, en la medida que se obtiene una información para una muestra representativa que se puede extrapolar al total del universo analizado.

Metodología de aplicación de cuestionario

Unidad de análisis: Grupo de jóvenes que se desempeñen como garzón o barman en pubs pertenecientes a algún sector del barrio de Manuel Montt, Suecia, Bellavista, Brasil y República; y que pertenezcan o no al sistema de educación superior. (De 18 a 29 años)

Cantidad de encuestados: 60 jóvenes, al menos 10 representantes por cada barrio.

Duración de encuesta: 20 min. Aproximado.

Lugar de aplicación de encuesta: Aún no se determina el espacio físico donde se va a realizar la actividad.

Encuestadores: Noelia Muñoz y Gustavo Vega, estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano

CUESTIONARIO
“INVESTIGACIÓN DE NUEVAS FORMAS
DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES”

Barrio: _____ Fecha: _____

Sexo: M _____ F _____ Edad: _____

Datos personales

1.- Estado civil:

- A.- Soltero _____
- B.- Casado _____
- C.- Conviviente _____
- D.- Separado/a _____
- E.- Otra _____

2.- ¿Tienes hijos?

- A.- Sí _____ ¿Cuántos? _____
- B.- No _____

3.- ¿Con quien vives?

- A.- Con familia de origen (Padres, hermanos) _____
- B.- Sólo con papá o mamá y hermanos _____
- C.- Sólo con hermanos/as _____
- D.- Con familia (pareja/esposa e hijos) _____
- E.- Solo con pareja _____
- F.- Solo con amigos/as _____
- G.- Con otro tipo de familiares (tíos, primos, abuelos, etc.) _____
- H.- Solo/a _____
- I.- Otros _____

4.- Actualmente te encuentras

- A.- trabajando y estudiando _____
- B.- Sólo trabajando _____

5.- Indique el Curso y Tipo de estudio actual (para los que están estudiando) o el último curso aprobado (para los que no están estudiando).
Tipos de estudios:

- A.- Educación Básica _____
- B.- Educación Media Científico-Humanística _____
- C.- Técnica, Comercial, Industrial _____
- D.- Educación Media Técnica Profesional _____
- E.- Centro de Formación Técnica incompleta (sin título) _____
- F.- Centro de Formación Técnica completa (con título) _____
- G.- Instituto Profesional incompleta (sin título) _____
- H.- Instituto Profesional completa (con título) _____
- I.- Educación Universitaria incompleta (sin título) _____
- J.- Educación Universitaria completa (con título) _____
- K.- Universitaria de Postgrado _____
- L.-Ninguno _____

Motivación

6.- ¿Cuál (es) de estas áreas pretendes satisfacer trabajando en Pubs?
(enumera en escala, siendo el 1 el más importante y 5 el menos importante)

- A.- Alimentación _____
- B.- Vivienda _____
- C.- Salud _____
- D.- Educación _____
- E.- Otro ¿Cuál? _____

7.- ¿Esta es la primera vez que trabajas en un Pub? (si tu respuesta es A, sigue con la pregunta siguiente, de lo contrario sigue con la pregunta nº 9)

- A.- Sí _____
- B.- No _____

8.- ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en pubs?

- A.- 1 a 6 meses _____
- B.- 7 meses a 1 año _____
- C.- 2 años a 3 años _____
- D.- 3 años o más _____

9.- ¿Cuánto tiempo pretendes trabajar en esto?

- A.- 1 a 6 meses _____
- B.- 6 meses a un año _____
- C.- 1 a 2 años _____
- D.- 2 a 3 años _____
- E.- 3 años a más _____

10.- ¿Por qué razón trabajas en un pub? (*enumera en escala, siendo el 1 el más importante y 6 el menos importante*)

- A.- Este tipo de trabajo no requiere mayor experiencia o capacitación _____
- B.- Es de rápido aprendizaje y desarrollo _____
- C.- Por comodidad de horario del trabajo _____
- D.- Por entregar remuneraciones diarias _____
- E.- Por estar ligado al entretenimiento _____
- F.- No demanda obligación legal por no contar con contrato _____
- G.- Otro ¿Cuál? _____

11.- ¿Qué expectativas pretendes cumplir por medio del trabajo que realizas en el Pub?

- A.- Estabilidad económica _____
- B.- Éxito _____
- C.- Ahorro económico _____
- D.- Otra ¿Cuál? _____

12.- ¿Cuál de estas necesidades e intereses crees tú cumplir trabajando en el Pub? ¹

- A.- Contacto con otras personas _____
- B.- Identificar personas con quien tenga afinidad _____
- C.- Acceso a beneficios económicos, materiales, humanos. _____
- D.- Servir, ayudar a otras personas _____
- E.- Crecimiento y superación laboral _____
- F.- Buen ambiente laboral _____
- G.- Otro ¿Cuál? _____
- H.- Ninguno ¿Porqué? _____

13.- ¿Cuál (es) de estos aspectos esperarías cumplir por medio del trabajo que desarrollas en el Pub? (Expectativas sociales)

- A.- Reconocimiento por pares u otros sujetos _____
- B.- Status social _____
- C.- Crecimiento y superación laboral _____
- D.- Otro ¿Cuál? _____

Situación Laboral

14.- ¿Qué labores desempeñas dentro del Pub?

- A.- Atención de mesas (Mesero/a) _____
- B.- Cocina _____
- C.- Barra (Barman/Barwoman) _____
- D.- Aseo _____
- E.- Otro ¿Cuál? _____

¹ (Necesidades sociales, entendidas como: una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras.)

15.- ¿Cuántas noches por semana trabajas en el Pub?

- A.- 1 a 2 Noches _____
- B.- 3 a 4 Noches _____
- C.- 5 a Más Noches _____

16.- ¿Cuántas horas corresponden al horario de trabajo que ejerces en el Pub?

- A.- 3 a 4 Horas _____
- B.- 4 a 5 Horas _____
- C.- 5 a 6 Horas _____
- D.- 6 a 7 Horas _____
- E.- 8 a Más Horas ¿Cuántas? _____

17.- ¿Cuánto te pagan mensualmente los dueños del Pub?

- A.- \$5.000 a \$14.000 _____
- B.- \$5.000 a \$ 24.000 _____
- C.- \$25.000 a \$ 34.000 _____
- D.- \$35.000 a \$ 44.000 _____
- E.- Otro ¿Cuánto? _____

18.- La propina que recibes es (*Si tu respuesta es A o B sigue con la siguiente pregunta, de lo contrario continua con la pregunta nº 16*):

- A.- Individual _____
- B.- Pozo común _____
- C.- No recibe propina _____

19.- ¿Cuánto gana adicionalmente en propinas mensualmente?

- A.- \$10.000 a \$19.000 _____
- B.- \$20.000 a \$29.000 _____
- C.- \$30.000 a \$39.000 _____
- D.- \$40.000 a \$49.000 _____
- E.- \$50.000 a más ¿Cuánto? _____

20.- ¿Cuentas con algún tipo de contrato de trabajo para desarrollar tus labores en el Pub?

- A.- Sí _____
- B.- No _____

21.- Si cuentas con contrato, ¿De qué tipo es?

- A.- Indefinido _____
- B.- Plazo fijo _____
- C.- Por honorario _____
- D.- Servicio transitorio _____
- E.- Otro ¿Cuál? _____

22.- ¿En qué situación te encuentras respecto a Cotizar en Salud?

- A.- Impones _____
- B.- No impones _____
- C.- Carga familiar _____

23.- ¿A que sistema previsional en salud perteneces?

- A.- Sistema Público Grupo A (Indigente) _____
- B.- Sistema Público Grupo B _____
- C.- Sistema Público Grupo C _____
- D.- Sistema Público Grupo D _____
- E.- Sistema Público. No sabe el grupo _____
- F.- FF.AA. y del Orden _____
- G.- ISAPRE _____
- H.- Ninguno (Particular) _____
- I.- Otro Sistema _____
- J.- No sabe _____

23.- Si impones mensualmente ¿De qué forma lo haces?

- A.- De forma dependiente _____
- B.- De forma Independiente _____

24.- En relación con tu situación de fondos previsionales:

- A.- Impones _____
- B.- No impones _____

25.- De hacerlo ¿De qué forma lo hace?

- A.- De forma dependiente _____
- B.- De forma independiente _____

26.- ¿Cuál es el grado de satisfacción que sientes trabajando en el Pub?
Explica brevemente

- A.- Muy bueno _____
- B.- Bueno _____
- C.- Regular _____
- D.- Malo _____
- E.- Muy malo _____

ANÁLISIS DE DATOS DE APLICACIÓN INSTRUMENTO PILOTO

La aplicación del cuestionario piloto fue realizada a 10 jóvenes que se desempeñaban dentro del rubro de nuestra unidad de análisis, lo cual eran todos aquellos jóvenes de entre 18 a 29 años que se encuentren trabajando en Pub como garzones o barman en sectores de Barrio Bellavista, Brasil, República, Bellavista, Manuel Montt y Suecia. Para lo cual los jóvenes a quienes se les aplicó el instrumento se desempeñaban como garzones o barman de discoteques o restaurantes y no en Pub, y sus lugares de trabajo se encuentran ubicados en barrios que no están incluidos en la investigación, a lo que es importante destacar que las actividades y horarios son similares, entre garzones y barman de Pub como de restaurantes o discoteques.

En cuanto al instrumento y su contenido se detectaron varias deficiencias y errores tales como:

1. La necesidad de preguntas personales: Como introducción a las preguntas referidas a los temas de investigación solo se encontraban aquellas referentes al sexo y barrio donde trabajan, para lo cual nació la necesidad de incluir preguntas relacionadas a su edad, nivel de escolaridad, estado civil y personas con quienes viven estos jóvenes, preguntas que por lo demás aportan importante información para el análisis de la investigación.
2. Falta de claridad de preguntas del primer ítem de motivación: Esto se reflejó en que más de la mitad de los encuestados manifestó que en dos preguntas referidas a los intereses sociales y necesidades sociales no presentaban mayores diferencias, provocando confusión y malos entendidos. Para lo cual sugirieron incorporar una pequeña conceptualización de estos términos.

3. Falta de opciones en preguntas del ítem de situación laboral: En las preguntas sobre situación previsional estas estaban mal redactadas y carentes de opciones, ya que no incluimos la opción de que fuesen carga familiar y por ende sus respectivas opciones existentes para carga familiar.
4. Falta de claridad en la última pregunta de carácter abierta: Como cierre del cuestionario se realiza una pregunta abierta la que hace referencia a la satisfacción que les produce trabajar en un Pub, muchos de los encuestados presentaron confusiones, problemas y lentitud para responder, para lo cual sugirieron la incorporación de una pequeña escala (Licker) ya que eso les facilitaría la explicación de su elección.

Resultados de aplicación de instrumento piloto

En cuanto a observaciones personales desde la perspectiva del encuestador se visualizaron varias situaciones en cuanto al proceso de la aplicación del instrumento y reacciones de los encuestados.

1. Como se mencionó en un punto anterior la falta de preguntas de carácter personal a los jóvenes de modo de introducción fue percibida de forma inmediata debido a su gran importancia y aporte a la investigación, además de amortiguar a las preguntas de contenido.
2. En su mayoría, los encuestados no presentaron ni una preocupación en cuanto a que sus jefes se enteren en que han participado en una encuesta que hace referencia a su situación laboral y manifiesten sus quejas frente a esta. Argumentaron que mantenían buenas relaciones con ellos señalando que no estaban demandando a nadie.
3. Constantemente se presentan dificultades para coordinar una cita con estos jóvenes, debido a que carecen de tiempo, varios viven lejos de su lugar de trabajo, estudian y trabajan o debe responder con tareas en sus hogares (cuidar hijos o hermanos, hacer aseo, cuidar la casa, etc.).

4. El tiempo que demora la encuesta es de 20 minutos aprox. Que llevado a la práctica no presentaron síntomas de tedio, ni desesperación, sino más bien entusiasmo y expectación, ya que un gran número de jóvenes manifestó estar a gusto y entretenerse con su trabajo.
5. La mayoría de los jóvenes manifestó que su trabajo era transitorio, ya que su fin principal era ahorrar para sus estudios.
6. Aquellos jóvenes que trabajan y estudian señalaron que el sacrificio de realizar ambas actividades les provoca mucho cansancio, sin embargo, no les molesta en un mayor grado debido al plus que tiene trabajar en el área de entretención, conocen gente y el dinero rápido les motiva seguir en trabajando.