



INFORME FINAL

**"SUBSIDIO A LA CONTRATACIÓN Y COTIZACIÓN PARA
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS JÓVENES CON
ENFOQUE DE GÉNERO"**

Instituto de Previsión Social, IPS

Diciembre 2015

El equipo de trabajo técnico de CCI Ingeniería Económica participante en el presente estudio está compuesto por los siguientes integrantes:

- Bárbara Elizabeth Acuña Jujihara
- Lorena Macarena Armijo Garrido
- Ignacio Eduardo Carrasco Aguirre
- María Paz Causa Vera
- Hernán Marcelo Madrid Ortiz
- Lili Valentina Saavedra Fernández
- Vladimir Nicolás Venegas Figueroa

La contraparte técnica del IPS estuvo compuesta por las profesionales:

- Nidia Mabel Fontana Espinoza
- Gloria Elizabeth Casanova Molina

RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo del presente estudio es analizar el Subsidio Previsional a Trabajadores Jóvenes desde la perspectiva de género para conocer el impacto y la valoración que lo dan las/los jóvenes trabajadores y empleadores con la finalidad de determinar inequidades, Brechas y Barreras de Género.

En el presente estudio se realiza una caracterización del mercado laboral, haciendo foco en las políticas empresariales de apoyo a la contratación de mano de obra joven y su desempeño en el trabajo; las formas de incorporación de mano de obra femenina; los factores que influyen en la inserción laboral juvenil; y la proyección que tienen asociada al empleo desempeñado; los dilemas que plantea la corresponsabilidad parental; para concluir en una síntesis que sistematiza las barreras, inequidades y brechas de género identificadas en torno al mercado laboral para esta población.

A modo de resumen, se destaca como un resultado de la caracterización ya señalada, la existencia de oferta de empleos de carácter precario asociado a este segmento etario. Dicha oferta de empleos muchas veces no tendría directa relación con el grado de instrucción o de especialización alcanzado por los y las jóvenes. Esta situación pone entre dicho, para este grupo, la asociación entre, mayor instrucción y mejores empleos. Como fenómeno concomitante se evidencia una alta rotación en los puestos de trabajo.

Por parte de los empleadores, en su mayoría se asume la rotación del personal como algo propio del ciclo de trabajo de sus empresas. La contratación de personas jóvenes permitiría mantener el ciclo de sustitución de la fuerza laboral a un bajo coste, conociendo de antemano la naturaleza precaria de los empleos ofertados.

Este estudio profundiza además en los resultados ya señalados desde el enfoque de género, el cual nos permite identificar, entre otros resultados, que tanto para hombres, como para mujeres jóvenes se experimentan trayectorias laborales fragmentadas. Por otro lado, existen importantes diferencias de género en términos de percepción del nivel educación alcanzado, salario y estabilidad.

Asimismo, la imagen de hombres y mujeres suele ser distinta, los primeros desde la noción de trabajador, y las segundas, desde su rol como madres, actuales o potenciales. Las responsabilidades adscritas a las mujeres por encima de los varones en términos de desempeño del trabajo, permean el reconocimiento de sus derechos laborales.

A las mujeres se les atribuye una mayor capacidad y desempeño de responsabilidades a largo plazo, pese a lo cual se mantienen importantes brechas, barreras e inequidades de género en términos de inserción laboral, de cálculo de rentabilidad a la contratación de mano de obra femenina o en la naturalización de la responsabilidad y los deberes.

Finalmente al analizar el impacto del Subsidio Previsional a trabajadores jóvenes en la contratación este sería muy bajo. Desde el punto de vista del empleador se considera bajo el aporte; desde la perspectiva del trabajador/a se relativiza su importancia, en la medida que las consecuencias de los procesos de imposición y cotización se asumen como ya negativas, por lo que se considera que este subsidio no cambiaría mucho esa realidad.

A manera de conclusión se destaca el desconocimiento general de las condiciones del subsidio (muchas de las personas entrevistadas ni siquiera sabían que recibían el subsidio a la cotización ni qué cantidades) o, un conocimiento muy parcial en el caso de los trabajadores con subsidio que han realizado ellos/as mismos la gestión del beneficio.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I.	INTRODUCCIÓN	9
II.	OBJETIVOS DEL ESTUDIO	11
1.	Objetivo General	11
2.	Objetivo Específicos.....	11
III.	MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	13
1.	Introducción	13
2.	Conceptos clave	14
2.1.	Género, igualdad y equidad.....	14
2.2.	El mercado laboral y las desigualdades de género existentes.....	18
2.3.	Nuevas políticas en materia de conciliación bajo la lógica de la corresponsabilidad	19
2.4.	Empleo y sistema de previsión social	21
2.5.	Participación laboral juvenil	23
2.6.	Previsión social en la población joven desde el enfoque de género	25
3.	Recomendaciones internacionales para la incorporación de la equidad de género en los sistemas previsionales	28
3.1.	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).....	28
3.2.	Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).....	29
3.3.	Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)	30
3.4.	ONU-MUJERES	31
4.	El Sistema previsional chileno: las reformas a la seguridad social	32
4.1.	Creación de un Sistema de Pensiones Solidarias (SPS).....	37
4.2.	Aumento de la cobertura previsional para los grupos vulnerables	38
4.3.	Perfeccionamiento del Sistema de Capitalización individual.....	45
5.	A modo de palabras finales	46
IV.	METODOLOGIA	47
1.	Revisión de Información Secundaria	47
2.	Estrategia Cuantitativa	48
2.1.	Diseño Muestral Jóvenes Trabajadores/as.....	48
2.2.	Diseño Muestral Empleadores/as.....	49
2.3.	Instrumentos	50
3.	Estrategia Cualitativa	51
3.1.	Muestra Cualitativa.....	51
V.	MARCO GENERAL.....	52
1.	Sobre la situación del Empleo Juvenil	52
2.	Sobre el Subsidio Previsional a trabajadores jóvenes.	54
3.	Situación Previsional.....	57
VI.	RESULTADOS CUANTITATIVOS TRABAJADORES/AS JÓVENES	61
1.	Caracterización Socio-Demográfica	61
1.1.	Edad.....	61
1.2.	Nivel Educativo.....	62
1.3.	Jóvenes que Estudian Actualmente.....	63
1.4.	Razones para Abandonar los Estudios.....	63
1.5.	Parentesco con Jefatura del Hogar	64
1.6.	Tamaño de la familia	65
1.7.	Estado Civil	66
1.8.	Estado Civil e Hijo/as.....	66
1.9.	Edad Promedio de los(as) hijos(as).....	67

2.	Caracterización Socio-Laboral	67
2.1.	Ocupación actual.....	67
2.2.	Actividad Económica de Desempeño	69
2.3.	Otra Ocupación	69
2.4.	Tipo de Contrato de Trabajo.....	70
2.5.	Jornada laboral.....	72
2.6.	Horario laboral.....	73
2.7.	Promedio de Horas y Días de Trabajo Semanal.....	74
3.	Trayectorias Laborales.....	74
3.1.	Razones de la Demora en la Formalización del Empleo.....	75
4.	Brechas de Ingresos y Previsión Social	76
4.1.	Brechas en Ingresos Brutos	76
4.2.	Tramos de ingreso Mensual Bruto del Hogar	76
4.3.	Brecha de Ingresos según Sexo y Estudios	77
4.4.	Brecha Ingresos Según Edad.....	79
4.5.	Cargas Familiares	80
4.6.	Cotización Voluntaria.....	80
4.7.	Razones para No Cotizar de Modo Voluntario.....	81
4.8.	Motivos de Interrupciones Laborales	81
4.9.	Motivos de Renuncia	82
4.10.	Conocimiento del subsidio.....	83
4.11.	Medio a través del cual se enteró del Subsidio Previsional.....	84
4.12.	Gestión del Trámite para la Obtención del Subsidio	84
4.13.	Percepción de Utilidad sobre el Subsidio.....	85
4.14.	Predisposición a cotizar.....	87
4.15.	Percepción sobre Cobertura del Ahorro Previsional Futuro	88
5.	Corresponsabilidad en Labores del Hogar	89
5.1.	Compatibilización del Trabajo y otras áreas	89
VII.	RESULTADOS CUANTITATIVOS EMPLEADORES/AS	91
1.	Caracterización de empleadores/as beneficiarios/as del Subsidio a la Contratación	92
1.1.	Área y Rama de la actividad económica de empleadores/as.....	92
1.2.	Funcionamiento territorial de Empleadores/as beneficiarios	93
1.3.	Propiedad de Empleadores/as beneficiarios/as	95
1.4.	Tamaño de la empresa.....	97
1.5.	Desgloses del personal en términos de edad y del sexo	98
1.6.	Contrato de Trabajo y Jornada Laboral	100
2.	Conocimiento, Gestión y valoración del subsidio	101
2.1.	Evaluación del Subsidio a la Contratación.....	104
2.2.	Lógica valorativa del Subsidio a la contratación	106
3.	Representaciones de Género y Juventud	108
3.1.	Principales problemas de la juventud ligados al mundo laboral	108
3.2.	Género y Principales problemas Socio-laborales	110
4.	Comparación exploratoria de resultados entre Empleadores Beneficiarios y no beneficiarios	113
4.1.	Conocimiento y gestión del beneficio	113
4.2.	Representaciones y atribuciones de impacto del subsidio a la contratación ...	117
4.3.	Atribución de impacto del subsidio	118
4.4.	Buenas prácticas de Información Previsional en la empresa	119
4.5.	Síntesis Conclusiva de Capítulo	120
VIII.	RESULTADOS CUALITATIVOS	124
1.	Introducción	124

2.	Caracterización del mercado laboral	125
2.1.	Estado del mercado laboral y de las empresas de la población joven entrevistada: <i>precariedad, temporalidad, movilidad y rotación del personal</i>	125
2.2.	Contratación de mano de obra juvenil: actitud, motivación, menor cualificación y responsabilidades personales	128
2.3.	Contratación de la mano de obra femenina: 'madres potenciales', 'súper mujeres' y responsabilidad doméstica	131
2.4.	Oportunidades asociadas al empleo y proyección: legalidad, protección contractual, formación simultánea y expectativas por necesidad.....	133
2.5.	Corresponsabilidad parental: cobertura económica, funciones de cuidados y reproducción doméstica de las madres-mujeres y las mujeres-madres.....	134
2.6.	Políticas de empresas en apoyo a jóvenes, hombres y mujeres: rotación, desinterés y ambigüedades sobre 'responsabilidad femenina'	135
2.7.	BBI de género: naturalización de las desigualdades y la formación como arma emancipadora	137
3.	Caracterización de los subsidios a la contratación y a la cotización	140
3.1.	Percepciones y valoración relativas a los subsidios a la contratación y subsidios a la cotización: <i>ni dignos ni decisivos</i>	140
3.2.	Acceso a recursos, tramitación e información de otros subsidios asociados a la contratación y previsión: <i>redes de información de subsidios y nexos de conocimiento</i>	143
3.3.	Aspectos favorables/desfavorables de la provisión de esos subsidios para empleadores/as: <i>lentitud administrativa, rentabilidad empresarial y agilidad de plazos</i>	144
3.4.	Aspectos favorables/desfavorables de la provisión de esos subsidios para trabajadores jóvenes mujeres y hombres: <i>caridad y asistencialismo</i>	146
3.5.	Uso del beneficio: reinversión, equilibrio presupuestario, consumo y recurso inmediato	148
3.6.	Potenciales usuarios: recursos económicos familiares escasos y estado social	149
4.	Perfil sociocultural de las y los jóvenes beneficiarios del subsidio.....	150
4.1.	Percepciones sobre la mano de obra juvenil: <i>irresponsabilidad, dejadez, falta de innovación</i>	150
4.2.	Percepciones sobre la mano de obra femenina y mujer joven: compromiso y responsabilidad laboral-familiar y calidad en el desempeño del trabajo.....	150
4.3.	Situación previsional y factores de vulnerabilidad: pobreza, enfermedad, brechas de género con respecto a la jubilación y arbitrariedad del sistema previsional	151
4.4.	Trayectoria laboral.....	154
4.5.	Experiencia laboral asociada al ejercicio del subsidio: <i>rentabilidad empresarial y pequeño apoyo a jóvenes</i>	155
4.6.	BBI de género: formación, previsión, legalidad e inserción laboral contra la obligación de las 'súper mujeres'.....	155
4.7.	A modo de reflexión final	157
IX.	SÍNTESIS DE RESULTADOS CON ENFOQUE DE GÉNERO: INEQUIDADES, BRECHAS Y BARRERAS.....	159
X.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	163
1.	Potenciales personas beneficiarias	163
1.1.	Características de las personas potenciales a este beneficio	163
1.2.	Percepciones de los/las trabajadores/as jóvenes que no reciben el Subsidio Previsional	164
1.3.	Propuesta de mejora del subsidio previsional al trabajador joven.....	165

2. Personas trabajadoras jóvenes que han accedido al subsidio previsional del trabajador joven.....	168
2.1. Trayectoria laboral y previsional del colectivo beneficiario de acuerdo su nivel cotización anterior a recibir este subsidio, según inequidades, brechas y barreras de género	168
2.2. Diferencias de valoración entre el Subsidio Previsional según Trabajadores y Trabajadoras Jóvenes.....	169
2.3. Capacidad del Subsidio para aumentar los beneficios previsionales de los/las trabajadores/as contratados/as	171
2.4. Inequidades, brechas y barreras que enfrentan principalmente las mujeres en el mercado de trabajo	172
2.5. Brechas de Conciliación entre Trabajo y Familia y superación bajo la lógica de la corresponsabilidad parental	173
3. El empresariado y su vinculación con el subsidio previsional al trabajador joven...	174
3.1. Factores que inciden en la contratación jóvenes por parte de los/las empleadores/as.....	174
3.2. Valoración de los/las empleadores/as del beneficio	175
4. Propuesta de Mejora del Subsidio Previsional a Trabajadores Jóvenes.....	176
5. Propuesta de Disminución de Inequidades, Brechas y Barreras de Género.....	179

I. INTRODUCCIÓN

El presente documento es el Informe Final que CCI Ingeniería Económica ha elaborado dentro del marco de los requerimientos planteados por el Instituto de Previsión Social, en adelante “IPS” o “El Instituto”, para el estudio **"Subsidio a la contratación y cotización para trabajadores y trabajadoras jóvenes con enfoque de Género"** licitado durante el presente año.

El objeto de estudio del presente trabajo corresponde al Subsidio Previsional a Trabajadores Jóvenes establecido en la Ley 20.255 que es administrado por el IPS. El Subsidio Previsional a Trabajadores Jóvenes consta de un Beneficio monetario que busca incentivar la formalización del trabajador jóvenes y se compone de dos partes:

1. El subsidio a la contratación que consiste en un aporte mensual equivalente al 50% de la cotización previsional, calculado sobre un ingreso mínimo, respecto de cada trabajador contratado cuya remuneración sea igual o inferior a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual. Este beneficio se entrega sólo en relación a las primeras veinticuatro cotizaciones, continuas o discontinuas que registre el respectivo trabajador en el Sistema de Pensiones establecido en el Decreto Ley 3.500 de 1980.¹
2. El subsidio a la cotización consiste en un aporte mensual en la cuenta de capitalización individual del trabajador equivalente al 50% de la cotización previsional, calculado sobre un ingreso mínimo, por las primeras veinticuatro cotizaciones, continuas o discontinuas que éste registre. Para recibir el subsidio la remuneración del trabajador debe ser igual o inferior a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual. Si la remuneración del trabajador aumenta por sobre el límite señalado anteriormente y hasta dos ingresos mínimos, el subsidio se mantiene siempre que el incremento se verifique desde el décimo tercer mes de percepción del beneficio; de verificarse con anterioridad se pierde el beneficio.²

Este documento se encuentra separado en diez capítulos: 1) Introducción, 2) Objetivos del Estudio, 3) Marco Teórico-Conceptual , 4) Marco Metodológico, 5) Marco General 6) Análisis Cuantitativo Beneficiarios/as Trabajadores, 7) Análisis Cuantitativo Beneficiarios/as Trabajadores, 8) Análisis Cualitativo, 9) Síntesis de Resultados con Enfoque de Género, 10) Conclusiones y Recomendaciones

¹ Informe de Seguimiento de Iniciativas Sociales (cierre al 31 - Diciembre - 2014), Ministerio de Desarrollo Social

² Ibid.

En una primera parte se exponen los contenidos de los capítulos del presente informe elaborado por CCI Ingeniería Económica.

En el segundo capítulo se detallan los objetivos generales y específicos del Estudio.

El capítulo tercero correspondiente al Marco Teórico Conceptual se recorren aproximaciones teóricas y conceptuales que se han ido vinculando a la perspectiva de género para generar conocimiento, así como el marco teórico conceptual desde el cual se plantea abordar la problemática del estudio.

El capítulo cuarto describe las estrategias metodológicas aplicadas en el estudio..

El capítulo quinto presenta el marco general sobre la situación del empleo juvenil, el Subsidio Previsional a Trabajadores Jóvenes, la Situación Previsional y de género.

El capítulo sexto presenta la exposición de los resultados del análisis cuantitativo para los beneficiarios/as trabajadores seguido por el capítulo séptimo que presenta los resultados del análisis cuantitativo para los beneficiarios/as empleadores.

En el capítulo octavo se presenta el análisis cualitativo.

En el capítulo noveno se analiza desde el enfoque o perspectiva de género la información consignada en los informes cuantitativo y cualitativo del presente estudio.

Por último, el capítulo décimo resume las principales conclusiones inferidas del Estudio.

Adicionalmente como Anexos se presentan los Cuestionarios aplicados, la Pauta de Focus y entrevistas y las Transcripciones Literales de las mismos.

II. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Objeto de estudio

Subsidio Previsional a Trabajadores Jóvenes, establecidos en la Ley 20.255 que es administrado por el IPS. Este comprende subsidio a la Contratación dirigido a los Empleadores /as y el subsidio a la Cotización dirigido a los trabajadores/as.

1. Objetivo General

Analizar el subsidio a la contratación y cotización desde la perspectiva de género para conocer el impacto y la valoración que le dan las/los jóvenes trabajadores y empleadores/as con la finalidad de determinar inequidades, Brechas y Barreras de Género.

2. Objetivo Específicos

Del Beneficio

- Determinar la población potencial con derecho a este beneficio.
- Recoger la percepción de los/las trabajadores /as jóvenes y que no perciben este beneficio.
- Elaborar una propuesta de mejora del subsidio, con relación a cobertura, difusión y otros ámbitos que permitan mejorar el acceso a la obtención de este beneficio

De los/las Beneficiarios/as

- Elaborar un perfil sociocultural de las y los jóvenes -en tanto segmento etario al que se dirige el subsidio- que considere marcadores de vulnerabilidad y de género, en particular respecto de variables sociodemográficas (edades, sexo); niveles de pobreza (ingresos, ocupación, jefaturas de hogar); acceso a educación y escolaridad; conformación de unidades familiares (estado civil, parentalidad); seguridad social; y otros factores de interés.
- Investigar la situación laboral de hombres y mujeres jóvenes que participan de estos beneficios, con relación a las jornadas, horas de trabajo y salarios, entre otras variables relevantes.
- Identificar las diferencias de valoración entre el Subsidio Previsional a la Contratación y Cotización de Trabajadores y Trabajadoras Jóvenes y otros subsidios asociados a la contratación y previsión en empleadores/as y trabajadores/as jóvenes.
- Conocer la trayectoria laboral y previsional de los y las beneficiarios/as de acuerdo su nivel cotización anterior a recibir este subsidio, analizando las inequidades, brechas y barreras.

- Establecer la capacidad del Subsidio para aumentar la contratación y cotización entre los/las trabajadores/as beneficiarios, como objetivo de la política que lo define.
- Detectar, determinar y analizar las inequidades, brechas y barreras que enfrentan principalmente las mujeres al momento de la participación en el mercado de trabajo

De las Empresas

- Caracterizar e identificar las **empresas** beneficiarias del subsidio, considerando aspectos como sectores económicos a los que pertenecen, tamaño, trayectoria, cantidad de empleados/as, y otros relevantes.
- Identificar los factores, que inciden en la contratación de trabajadores/as jóvenes, hombres y mujeres por parte de los/las empleadores/as.
- Determinar la valoración **que le están** dando a este beneficio, los/las empleadores/as, tanto en lo referido a la contratación como respecto de la cotización,

Con relación al Marco Teórico Conceptual y Propuesta

- Establecer un marco teórico conceptual definido que considere variables socioeconómicas, culturales y otros antecedentes relacionados con el Subsidio Previsional a la Contratación y Cotización de Trabajadores y Trabajadoras Jóvenes, que permitan comprender condicionamientos socioculturales y de mercado sobre el acceso al empleo, contrataciones, jornadas laborales, horas de trabajo y salarios y su relación con los fenómenos de entrega, valoración e impacto asociados al subsidio.
- Determinar una propuesta de disminución de Inequidades, Brechas y Barreras de género de acuerdo a los objetivos establecidos en este estudio y líneas de acción a partir de las Inequidades, brechas y barreras detectadas

III. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1. Introducción

Durante las últimas décadas se han generado múltiples transformaciones en el mercado laboral que modifican o, al menos, desestabilizan las relaciones de empleo y los sistemas de protección social. Uno de los cambios con mayor impacto en la vida social de hombres y mujeres ha sido la incorporación creciente y permanente de las mujeres al mercado laboral y, la consiguiente, reconfiguración de la estructura familiar y el mercado de trabajo. Junto a ello, se han producido nuevas relaciones socio-laborales y dilemas entre la participación en el mercado laboral y las familias, que no han sido resueltas individualmente de manera satisfactoria.

Junto con esa irrupción, la presencia de la población joven en el mercado laboral viene a complejizar un escenario hasta hace unas décadas más estable y protegido. En este caso, los jóvenes se enfrentan a una paradoja común entre distintos países occidentales: a la extensión de los niveles de educación, siguen trayectorias laborales fragmentadas y discontinuas que no aseguran el bienestar personal ni familiar. Es decir, los mayores niveles educativos no han asegurado a la población contra el riesgo de la pobreza, el desempleo y la precariedad.

La desocupación en el empleo no afecta igualmente a todos los sectores de la población, existiendo grupos especialmente vulnerables como las mujeres y los jóvenes, donde existen barreras de género entendidas como la dificultad está dada por las posibilidades de inserción en el mercado laboral, mantenimiento, ascenso y las condiciones de precariedad y situaciones previsionales inciertas que enfrentan. Esas barreras se traducen en inequidades que son situaciones injustas como la menor participación laboral femenina juvenil y se expresan visiblemente. Por ejemplo, brecha salarial derivada de la participación en el mercado laboral en Chile que, según datos de la Superintendencia de Pensiones, en el 2013 alcanzó el 20%; y la de participación laboral, que para las mujeres es de un 48% y para los hombres de un 72% (INE, 2013).

Pese a ser una tendencia común entre los países occidentales, esos cambios presentan condiciones, relaciones y beneficios singulares en la realidad chilena que se confirman cuando revisamos la situación previsional de las mujeres. En el contexto latinoamericano, antes de la última reforma previsional, Chile se ubicaba entre los países con alta cobertura previsional (junto a Argentina y Uruguay), mientras que tenía niveles intermedios de cotización en la seguridad social de las mujeres asalariadas (Cuadros & Jiménez, 2004). La presencia en el mercado laboral, por lo tanto, no aseguraba por sí sola contar con recursos para la vejez. Hasta ese tiempo, la desigualdad de género y extensible a los grupos de ocupados más jóvenes generados por la participación desigual y precaria en el mercado de trabajo era un aspecto débilmente considerado por el sistema previsional chileno.

La Reforma previsional de 2008 marcó un giro sustantivo en la provisión de beneficios a la población en edad de jubilarse e incorporó, además, dos aspectos centrales en este estudio: el aumento de las coberturas previsionales de grupos vulnerables como a la población joven (mujeres y hombres) y la inclusión de la dimensión de género mediante – entre otros medios- el otorgamiento del bono por hijo para todas las madres.

Este capítulo está destinado a la revisión de los conceptos relativos a la participación laboral de jóvenes y mujeres y su asociación con la previsión social. Para una mayor comprensión de estos fenómenos en Chile, este capítulo teórico conceptual se divide en tres epígrafes. El primero destinado a la delimitación conceptual sobre la cual se elabora este estudio, incluye distintas nociones del mercado laboral y de los fenómenos sociales allí producidos en relación a la situación previsional de la población trabajadora. El segundo epígrafe remite a las recomendaciones hechas por organismos y agencias internacionales sobre la previsión social de trabajadores, con especial énfasis en el grupo de trabajadoras. El tercero aborda la evolución del sistema previsional chileno enfatizando en las medidas de la última reforma previsional más destacadas que afectan a la población joven y a las mujeres. Por último, a modo de reflexiones finales, se plantean algunas metas cumplidas y aspectos que constituyen actualmente un reto al sistema previsional chileno.

2. Conceptos clave

La conformación del mercado laboral ha estado marcada por enormes vicisitudes que han configurado un escenario distinto al vivido hace algunas décadas. Estos cambios pueden comprenderse plenamente cuando incorporamos a la reflexión la perspectiva de género y visibilizamos a los principales protagonistas del cambio social. Aquí mujeres y jóvenes renuevan las dinámicas y relacionales laborales y ponen en la agenda pública nuevas necesidades y retos tanto al mercado laboral como a los sistemas de previsión social. Este epígrafe abre la discusión del mercado laboral desde la delimitación del concepto de género, las desigualdades allí existentes, la participación laboral juvenil y su relación con los sistemas de previsión social. Revisemos cada uno de ellos.

2.1. Género, igualdad y equidad

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha visibilizado un conjunto de procesos sociales, culturales y económicos que dan cuenta de las sustantivas transformaciones vividas desde hace varias décadas en materia de relaciones de género. Una de las principales evidencias surgidas en el mercado laboral remite a las desigualdades e inequidades entre hombres y mujeres que reproducen lógicas sociales y simbólicas que impiden la construcción de sociedades más justas e igualitarias. Antes de entrar en esa reflexión, comenzaremos repasando brevemente los conceptos de sexo y

género sobre los cuales se ha elaborado gran parte de las políticas sociales y laborales de la actualidad.

Uno de los primeros y más consistentes aportes conceptuales a la noción de género proviene del campo disciplinario de la antropología. Se identifica al sexo como un término biológico, mientras que el género es un término psicológico y cultural. El sexo está determinado biológicamente, en tanto órgano para la reproducción para lo cual los términos adecuados son 'hembra' y 'macho'; el género es la cantidad de masculinidad o feminidad que se da en una persona y obviamente aunque existen mezcla de ambos en seres humanos, en el hombre predomina la masculinidad y en la mujer la feminidad³ (Oakley, 1977).

Actualmente, partiendo de que el género es un conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales producidas desde la diferencia anatómica para simbolizar lo propio de los hombres y las mujeres se prioriza los aspectos socioculturales e históricos, abandonando la explicación psicológica previa. Así, el género no sólo refiere a la división del trabajo, las prácticas rituales y el ejercicio del poder, sino además, a las características exclusivas atribuidas a uno y otro sexo. El género no tiene esencias derivadas a la biología, sino que son construcciones simbólicas pertenecientes al orden del lenguaje y de las representaciones, en tanto, producto cultural. Aquí se distingue el sexo de la diferencia sexual, el primero como anatomía y la segunda como subjetividad inconsciente (y no como cultura), es decir, "el sujeto es producido por las prácticas y representaciones simbólicas dentro de formaciones sociales dadas, pero también por procesos inconscientes vinculados a la vivencia y simbolización de la diferencia sexual (Lamas, 2000:19).

A lo largo de la historia, las mujeres han vivido, en general, relegadas al ámbito privado y sólo en las últimas décadas se ha observado un incremento de número de participantes mujeres en el ámbito público producto fundamentalmente de su incorporación al mercado de trabajo. Rubin (1986) señala la existencia de un *locus* de la opresión de las mujeres que denomina "sistema sexo/género" donde se producen un conjunto de arreglos que permiten que una sociedad transforme la sexualidad biológica en productos de actividad humana satisfaciendo así, las necesidades sexuales.

Este sistema remite a conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, valoraciones elaborados a partir de la diferencia sexual anatomo-fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, la reproducción humana y, en general, al relacionamiento entre las personas. Este sistema ha determinado una posición diferenciada para hombres y mujeres derivada de la producción de relaciones desiguales entre los sexos. El efecto más evidente de dicho sistema ha sido la reproducción de una situación de discriminación y marginación de la mujer en distintos ámbitos de la vida social y en la confirmación de la separación de los ámbitos públicos y privados; los

³ Esta definición de sexo y género es previa a los debates de las feministas postestructuralistas y de la teoría *queer*.

hombres en la esfera productiva y las mujeres en la reproductiva. De esta manera, se produce la subordinación de las mujeres en tanto devenir de las relaciones que organizan y producen la sexualidad y el género.

Por lo general, los hombres se identifican con los hombres y las mujeres con las mujeres y, de esta manera, se forman las identidades masculinas y femeninas. No obstante, se sigue reconociendo la cualidad biológica que entrega el sexo, sobre el que se construye el género, conformándose éste en una unidad bio-socio-cultural (Lagarde, 1996), es decir, nacemos con determinadas características sexuales que nosotros/as y los/as demás reconocen como lo “propio” en hombres y mujeres, pero que cada sociedad y cada cultura le otorga diferentes valoraciones y representaciones.

La noción de género puede comprenderse como una dimensión o perspectiva. La dimensión de género constituye una categoría de análisis que sirve para conocer y evaluar el contexto, una realidad determinada, mientras que la perspectiva de género se considera una opción política que consiste en apostar institucionalmente a la modificación de la condición y posición de las mujeres, y trabajar por lograr un sistema sexo/género equitativo, justo y solidario. Ambos son instrumentos útiles para analizar y modificar las relaciones humanas (Barbieri, 1992). Asimismo, desde una perspectiva psicológica el género es una categoría que articula tres instancias: a) la asignación de género; b) la identidad de género; c) y el rol de género. La primera se refiere a la rotulación a la asignación de atributos a partir de la apariencia externa de los genitales. La segunda, al igual que la anterior se determina más o menos a la misma edad en cuanto el infante adquiere el lenguaje, y finalmente, el papel o rol de género se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino y masculino (Lamas, 1996). La identidad de género (sentirse hombre o mujer) es el determinante fundamental del papel de género (vivir como ser hombre o ser mujer); el sexo biológico puede ser reconstruido para permitirle al individuo actuar según el papel de su género sin confusiones ni riesgo de ridículo social (Oakley, 1977).

Podemos diferenciar al menos dos líneas de pensamiento en el análisis de las relaciones de género que permiten interpretar y comprender las desigualdades entre mujeres y hombres: la primera centrada en la construcción social del género y, la segunda, en la construcción simbólica del género.

La construcción social de género argumenta que la posición de las mujeres en las sociedades no depende de su rol de madre, sino de su acceso a los recursos, las condiciones de su trabajo y la distribución de los productos de su trabajo. En otras palabras, las diferencias entre hombres y mujeres deben entenderse a partir de lo que hacen cada uno de ellos; y este hacer está vinculado, fundamentalmente, a partir de la división sexual del trabajo a partir de los sistemas de producción. Lo fundamental es conocer cuáles son las relaciones de poder existentes y determinar estas relaciones como un entramado y la interconexión de poder, intercambio, consumo y distribución. Estas relaciones determinan las posiciones sociales de hombres y mujeres y, frente a ellas es

necesario observar la existencia de relaciones de poder en sociedades igualitarias, transnacionales, jerárquicas y capitalistas (Leacock, 1991).

La construcción simbólica del género remite a los valores que adquieren la definición de lo masculino y lo femenino que dependen del significado que adquieren las diferencias sexuales de cada sociedad. Ortner (1979) observó que existen constantes en cada grupo social, por ejemplo, la asimetría que se da en las relaciones entre hombres y mujeres, dicha situación perjudicaría enormemente a las mujeres, fenómeno que no se puede extirpar mediante una reestructuración del sistema social, ni aun con un reordenamiento económico.

En las sociedades existe una valoración negativa de la mujer dada por la identificación de las mujeres -vigente en todas las culturas- con la naturaleza, es decir, en un orden inferior al de la cultura, ambas en oposición. Es así como la cultura intenta dominar y controlar; se asocia simbólicamente la primera con los hombres y la última con las mujeres. La cultura dominada por los hombres se relaciona con la razón, la creatividad y el simbolismo; la naturaleza por la mujer con el alumbramiento, su función es reproductora; la mujer crea naturalmente y el hombre artificialmente. A partir de esta construcción se delimitan los diversos ámbitos de acción de las mujeres y los hombres. Las mujeres queda confinada al ámbito privado, al mundo doméstico, en las relaciones intra e interfamiliares; en cambio, los hombres, se mueven en la esfera pública, en donde se ubica lo político y lo económico de la vida social. La articulación del género con la organización social del prestigio produce una evidencia contradicción: aunque la sociedad sea patriarcal y exista la subordinación de las mujeres como género a los hombres, los hombres y las mujeres de un mismo rango socioeconómico están más cerca entre sí que entre hombres y mujeres con otros estatus (Ortner & Whitehead, 1991).

La incorporación del concepto de género en las políticas públicas de los Estados ha sido facilitada mediante la aplicación de dos principios centrales para el avance de la posición social y simbólica de las mujeres: la igualdad de género y la equidad de género. La primera remite a la "igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres y para niñas y niños, tomando en cuenta sus necesidades y prioridades como un asunto de derechos humanos y una precondition e indicador para un desarrollo sustentable centrado en las personas" (Naciones Unidas, 2001:1).

Para lograr el objetivo de igualdad es preciso avanzar en la equidad, entendida ésta como una estrategia para la generación y consolidación de procesos de emancipación, desarrollo y crecimiento de ambos sexos (Cruz, 1998). La equidad de género es un imperativo ético asociado a los principios de justicia social y derechos humanos, al derecho de toda persona de acceder a los recursos de bienestar disponibles por la comunidad política, por tanto, en la idea de equidad subyace un principio de justicia (Fraser, 1996).

2.2. El mercado laboral y las desigualdades de género existentes

El sistema sexo-género asocia ciertos tipos de trabajo a los hombres y otros a las mujeres. De este modo el trabajo productivo (remunerado) suele recaer en los hombres, mientras que el trabajo reproductivo (trabajo de cuidados, no remunerado o muy mal remunerado) recae en las mujeres. El trabajo comunitario lo realizan tanto los hombres como las mujeres, aunque es común que los hombres ocupen los puestos de autoridad mientras las mujeres laboran en puestos de apoyo.

La participación laboral femenina se encuentra fuertemente condicionada por el carácter no remunerado del trabajo de la mujer al interior del hogar, y sus dinámicas de entrada y salida del mercado laboral, de acuerdo a los requerimientos que este espacio precisa para su funcionamiento. Ya algunos Organismos Internacionales han mostrado para el caso de Chile, que el aumento de la participación laboral femenina no ha tenido un aumento similar en cuanto a la presencia en diversos sectores de la economía y sus diversas ocupaciones, así como una participación relevante en puestos de decisión y liderazgo (PNUD, 2010).

El avance en participación laboral femenina ha permitido la conquista de la autonomía económica de muchas mujeres y la posibilidad de que a los hogares llegue un nuevo ingreso, fundamental en algunos sectores para salir de la pobreza. Y aunque esto ha permitido cerrar en parte la brecha que separa a hombres y mujeres, la incorporación femenina al mercado laboral permanece, como hace 20 años, fuertemente estratificada. Una vez más, son las mujeres de menores recursos, quienes experimentan la peor combinación en la ecuación entre trabajo remunerado y no remunerado (CEPAL, 2012).

La desigualdad producto de la división sexual del trabajo está ligada a una distribución desigual de los recursos, de los tiempos y de las responsabilidades entre hombres y mujeres. Esta situación no sólo daría origen a diversas formas de desigualdad entre hombres y mujeres, sino que limitaría también el uso de la fuerza de trabajo.

La segregación laboral, según género, adquiere como manifestación concreta su relevancia al interior de las organizaciones, tales como empresas y el Estado, con una tendencia a reproducir y concretar dicha segregación dándole un carácter sexuado a las organizaciones. Las organizaciones educacionales y de salud, en especial aquellas correspondientes al sector privado de la economía, no se han constituido en equipos de trabajo que se organicen de manera impersonal y neutral, en términos de la categoría género para el logro de determinados fines (Cárdenas, Correa & Prado, 2014) Es así como la fuerza de trabajo asignada a las mujeres es considerada secundaria por los empleadores, lo que lleva a situarla en una posición inferior.

El fenómeno de la segregación laboral, según género, tiende a estar asociado a condiciones laborales diferenciadas entre hombres y mujeres, afectando el bienestar material y la autonomía de las mujeres. Se habla de segregación horizontal cuando en el

trabajo existe una concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles distintos de actividad y de empleo, por lo que las mujeres forman parte de un espectro más específico y delimitado de ocupación que los hombres. La segregación vertical, conocida también coloquialmente como “techo de cristal” refiere a la mayor concentración de mujeres en cargos inferiores, con bajos salarios, baja cualificación y menor responsabilidad, sin que explícitamente existan normas que les impidan acceder a los niveles de organización y dirección. Es más frecuente que las mujeres encuentren empleos más mal pagados y, por el contrario, los hombres se encuentran más presentes en aquellos empleos con mejores sueldos y más alta jerarquía y estatus social.

La segregación horizontal y la segregación vertical no son fenómenos aislados entre sí, sino que más bien tienden a estar interrelacionados generando estructuras de dominación entre hombres y mujeres. La estructura patriarcal no sólo transita por los espacios de la aparente privacidad doméstica, sino que es parte de la cultura del mercado del trabajo. Esta dicotomía que define la posibilidad de los espacios en tanto públicos o privados, es reproducida en el mercado laboral, en las profesiones, oficios, ocupaciones, en la distribución de la fuerza de trabajo en los diferentes sectores de la economía y en las jerarquías organizacionales.

La discriminación salarial contra las mujeres, por el sólo hecho de ser mujeres, es quizás el dato más ilustrativo en cuanto a la existencia de una asimetría de poder en las relaciones de género. A tal punto se ha naturalizado esta cultura de discriminación que en cuanto al acceso a la salud, el sistema privado castiga abiertamente a las chilenas en todos los grupos etarios; a su vez, el sistema previsional condiciona las pensiones a tablas de mortalidad diferenciada y no resuelve las múltiples lagunas previsionales que han de enfrentar las mujeres por la obligación de resolver la carga doméstica de trabajo y el cuidado de personas (Brega, 2015).

Desde el punto de vista de la calidad del empleo, la desigualdad de género se traduce en peores condiciones de trabajo para las mujeres. Además, como consecuencia de una división sexual del trabajo que circunscribe el ámbito de acción de las mujeres a la esfera doméstica, se tiende a feminizar ocupaciones que se mantienen en la frontera de lo que se entiende como un empleo, por ejemplo, la ocupación como familiar no remunerado, el trabajo doméstico puertas adentro, etc.

2.3. Nuevas políticas en materia de conciliación bajo la lógica de la corresponsabilidad

En el mercado laboral, las mujeres se ven más afectadas, pues no sólo cargan con discriminaciones en el ámbito del mercado del trabajo sino además, son quienes suelen hacerse cargo de las tareas domésticas, el cuidado y la crianza de los niños en mucho mayor medida que los hombres. Es un doble problema de asimetría de poder: en el plano estricto de las relaciones de producción y en el plano de las relaciones sociales de género

(trabajo doméstico no remunerado).

En las últimas décadas, en los equipos gubernamentales se ha instalado la discusión sobre corresponsabilidad parental, entendida como una armonización de las responsabilidades de hombres y mujeres en el empleo y en la familia bajo la lógica de la corresponsabilidad entre agentes e instituciones. Cada actor con un rol definido y procedimientos coherentes, con estrategias basadas en la equidad de la distribución de tareas, intereses y necesidades de las personas que cuidan y requieren cuidado, podemos definir un conjunto de requerimientos para su pleno desarrollo.

Durante el último tiempo en América Latina se han realizado diversos encuentros que han tenido como fin monitorear el proceso de incorporación del enfoque de género en las agendas nacionales y locales. Una de esas actividades ha sido la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en Quito en 2007 en la que se debatió sobre la contribución de las mujeres a la economía y la protección social, especialmente en relación con el trabajo no remunerado. Desde ese momento, los distintos gobiernos acordaron adoptar medidas de corresponsabilidad para la vida laboral y familiar en hombres y mujeres y de reconocimiento del trabajo femenino no remunerado en la producción del bienestar familiar y económico del país. Plantearon –siguiendo las recomendaciones del Consejo Europeo- la necesidad que los Estados regionales consideren a la reproducción social y el cuidado como un objetivo de la economía y una responsabilidad pública (CEPAL, 2007). De esta manera, queda explícitamente establecido que avanzar en la incorporación y permanencia de la mujer en el mercado laboral es trabajar en un derecho básico, y que la igualdad de trato es imprescindible para el futuro crecimiento de las economías latinoamericanas.

Si bien 10 países de la región han ratificado el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, son pocas las disposiciones legales que incorporan esa noción, por lo general, dichas medidas van dirigidas exclusivamente a las mujeres trabajadoras, en la línea de proveer servicios vinculados al mercado laboral (subsídios directos o indirectos, medidas vinculadas al cuidado y ajuste de jornada laboral, apoyo estatal a las estrategias de permanecer en contacto con las empresas, apoyo a medidas empresariales de reincorporación) (OIT, 2009; UNFPA, 2009).

Bajo esa lógica de pensar el trabajo de hombres y mujeres se han elaborado medidas de igualdad y equidad para hombres y mujeres en las empresas, cada vez más permeables a la participación femenina. Esas medidas son un factor de optimización del recurso humano, de innovación, flexibilidad y sustentabilidad en las organizaciones que requieren adaptarse a los contextos cambiantes y a las nuevas demandas de los clientes.

En Chile el avance en materia de género y conciliación se concreta en términos institucionales en el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación “el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), ha venido realizando a través del Programa de Buenas Prácticas Laborales y en alianza con organismos de diversos sectores, una serie de

actividades de difusión del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida familiar, laboral y personal certificable bajo la Norma chilena “NCh3262-2012 Sistemas de gestión. Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal” (SERNAM, 2012:2) la cual fue desarrollada en conjunto con el Instituto Nacional de Normalización (INN) y aprobada por el Consejo de ese organismo en 2012.

Esta norma chilena NCh 3262-2012 propone la implementación de un Sistema de Gestión en la lógica de la corresponsabilidad, al interior de las organizaciones, estableciendo los requisitos mínimos. Dicho sistema es un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional cuyo fin es transformar el manejo de los recursos humanos, en pos de reducir las brechas de género e incorporar medida que favorezcan la conciliación y corresponsabilidad, en las organizaciones, mediante la adopción de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de acciones afirmativas.

Asimismo, el actual Plan de Igualdad de Oportunidades 2011-2020 define la corresponsabilidad para el fortalecimiento de la familia, entendida como fuente de aprendizaje social y de igualdad de oportunidades (SERNAM, 2011).

2.4. Empleo y sistema de previsión social

El vínculo estrecho entre empleo y protección social tiene una larga historia en la sociedad contemporánea, la cual se asienta en la convicción de la centralidad del trabajo como mecanismo de inclusión, acceso al bienestar y espacio de aportes y reconocimientos de las personas (CEPAL, 2007b). Esta articulación supone la capacidad de modernización de la estructura productiva y el dinamismo económico necesarios para acercarse al pleno empleo, mayoritariamente formalizado y con contribución a la seguridad social, con períodos breves de entrada y salida que podrían cubrirse con aportes de distintas fuentes, incluido el gasto público social. El vínculo entre empleo y protección social implica también que los actores tienen roles definidos en un marco institucional de negociación y equilibrio de poderes, donde el Estado cumple un rol esencial para garantizar dicho equilibrio, de tal modo que el progreso productivo se traduzca en beneficios compartidos entre los diversos actores.

Este modelo de articulación entre empleo y protección social se vinculó a la idea de Estado de bienestar, el cual se basó en un modelo que asumía familias predominantemente biparentales, donde el hombre tenía un empleo que le permitía brindar sustento económico a la familia, mientras que la mujer se hacía cargo del cuidado de los niños y adultos mayores, accediendo a la protección social como dependiente. Poco a poco, en muchos países se hizo notorio el desfase entre el sistema de bienestar vigente y los riesgos que enfrentaba la población, lo que derivó en el desarrollo de diversas políticas para proteger a importantes sectores que quedaban fuera del empleo y, por tanto, sin acceso a medidas de protección social. El modelo se ha ido transformando y

ha extendido su alcance a una base de derechos y prestaciones (en muchos casos universales) que parcialmente desligan los beneficios de la posición que la persona ocupa en el mercado laboral (CEPAL, 2012). Con el crecimiento de este pilar no contributivo de protección social ha surgido un nuevo escenario, donde coexisten numerosos instrumentos y políticas para compensar y corregir las insuficiencias del modelo clásico.

Los análisis disponibles sobre los modelos desarrollados indican que en los regímenes de bienestar de tipo liberal, se han desarrollado en mayor medida transferencias focalizadas, destinadas a sectores de menores ingresos. En los países con regímenes socialdemócratas las transferencias han tendido a ser de corte más universalista (CEPAL, 2012). Se ha enfatizado la necesidad de adaptar los sistemas de protección al nuevo contexto que imponen los mercados del trabajo y reorientarlos para aumentar y mejorar el empleo, así como generar políticas destinadas a “activar” e incorporar al mercado laboral a personas que, por distintos motivos, no han ingresado en él.

La historia de América Latina, sin embargo está muy lejos del trayecto recorrido por los países desarrollados: los procesos de urbanización, industrialización y consolidación de mercados laborales formales no transitaron el mismo esquema que en Europa occidental (CEPAL, 2012). En América Latina la estructura productiva está fuertemente segmentada, existe una importante “brecha externa” que separa a la región de la frontera internacional en términos de acceso a capacidades tecnológicas. También existe una “brecha interna”, que expresa los diferenciales de productividad entre los distintos sectores y dentro de cada uno de ellos, configurando profundas asimetrías y desigualdades en la estructura productiva (CEPAL, 2010a).

Estas brechas de productividad se traducen en desigualdades en los mercados de trabajo: los empleos en sectores de alta productividad representan todavía espacios muy reducidos, y los empleos en sectores de baja productividad —con salarios más bajos, peores condiciones laborales y menor acceso a protección— corresponden a una proporción mayoritaria de la fuerza laboral (CEPAL, 2010a). El fuerte peso del empleo informal refuerza la ya existente inestabilidad laboral, la falta de institucionalidad, la falta de acceso a tecnología y mercados (CEPAL, 2012).

Además, las tasas de participación laboral femenina de la región se mantienen todavía bastante por debajo de los parámetros de los países desarrollados y algo similar ocurre con las tasas de ocupación. Asimismo, el desempleo se mantiene en niveles muy preocupantes, condicionado por los ciclos económicos y la alta volatilidad, primero interna y luego externa. En estos ciclos, las mujeres y los jóvenes —así como las personas que pertenecen a ambas categorías— están especialmente afectados (PNUD, 2009).

Este patrón de desigualdad en el mercado de trabajo y el empleo tiene dos consecuencias claras: Por una parte, se refleja en el acceso estratificado a la protección social contributiva y, por tanto, en las restricciones de importantes sectores de la población para integrarse a redes de seguridad social. En la región la cobertura de seguridad social en el

empleo sigue siendo muy limitada, una situación que, si bien se agrava en la informalidad, no se produce exclusivamente en los empleos en el sector informal o de baja productividad. Por otra parte, la dinámica de informalidad, flexibilización y nuevas formas de organización laboral ha mermado la estabilidad de los empleos, debilitando a los actores sindicales, la institucionalidad laboral y, en última instancia, la capacidad de apropiación de los logros de productividad por parte de los trabajadores (CEPAL, 2012). En el caso particular de Chile, se suma a estas dificultades, el desconocimiento de la población respecto al funcionamiento del sistema. Esto resulta más relevante en un sistema donde la participación al ser obligatoria es mucho más extendida a todos los niveles educacionales de la población, como es en el caso de Chile. Según la Encuesta de Protección Social 2009 (EPS, 2009), el 80% de los afiliados señala desconocer cómo se calculan las pensiones en la AFP, y la mitad de quienes sí responden (alrededor de 8,4% del total) señalan que se calculan en base al salario de los últimos años. A su vez, el 94% de los afiliados señala desconocer las modalidades de pensión existentes y cerca del 64% no sabe en qué tipo de fondos se encuentran sus ahorros previsionales.

2.5. Participación laboral juvenil

La población joven vive un período de transición en la entrada en el proceso de actividad que les afecta de manera especial, diversificándose los ritmos y las formas de transición profesional. El grupo etario juvenil chileno asciende a 3 millones, se trata de jóvenes que presentan bajos niveles de escolaridad en relación a la realidad de la región. Para el año 2006 del total de este colectivo una importante proporción se encontraba fuera de la población económicamente activa (PEA), esta era de un 69.1% (OIT, 2007), la cuarta parte se encuentra empleada y de ella una pequeña parte está subempleada por querer trabajar más horas. Estas características varían por sexo. Cerca de la totalidad de la tercera parte de los hombres jóvenes se encuentra empleada, mientras que en el caso de las mujeres sólo un 17% lo está (OIT, 2007).

Desde el año 1997 al 2006 el porcentaje de población joven empleada disminuyó pasando de un 31.4% a un 25%. La evolución del empleo de este grupo etario está estrechamente relacionada con la evolución de las ramas de actividad. Es entonces que la ocupación por ramas de actividad responde a la situación económica y otros factores que atraviesa el país en determinados períodos. La ocupación en áreas agrícolas e industriales disminuye en forma importante, así mismo el sector comercial ha presentado un aumento en su ocupación.

Las diferencias de género en la evolución del empleo juvenil son de carácter estructural. Si bien dentro del grupo de desempleados la mayoría está compuesta por hombres, el peso relativo de las mujeres jóvenes desempleadas crece en el período 1997-2006, siendo más significativa en el grupo de entre 15 y 19 años. El promedio de semanas de búsqueda de empleo en jóvenes aumenta de 1996 (17.5%) a 2006 (22.2%). El período de búsqueda de trabajo suele ser más prolongado en mujeres que hombres. En cuanto a la

tasa de participación laboral juvenil chilena, sigue siendo de las más bajas en América Latina, especialmente, para el caso de las mujeres. Acentuándose en el rango de entre 15-19 y 20 -24 años de edad (OIT, 2007). Esta disminución puede estar relacionada con el crecimiento de la tasa de escolarización de los mismos.

La evolución del mercado juvenil se caracteriza por ser movable, dando cuenta de una trayectoria que suele rotar más que la de mayores. Es preciso dar cuenta de una incidencia negativa en dicha relación sobre la protección social, la generación de derechos a la capacitación, y la construcción de carreras laborales y ascensos. Aun cuando los conocimientos, las habilidades y destrezas ocupacionales puedan situar a algunos/as jóvenes en condiciones aventajadas frente a otros asalariados/as, los bajos sueldos obtenidos y la inestabilidad de los puestos de trabajo no favorecen que los/as jóvenes puedan hacer del empleo una forma de proyección social, como lo fue para generaciones más antiguas (Abad, 2005).

El nivel de calificación que portan las personas jóvenes suele ser un elemento importante a considerar. Suele ser un requerimiento contar con una licencia de educación media completa, así como tener certificado de antecedentes penales. En muchos casos, dicho requerimiento constituye un elemento excluyente para los y las jóvenes provenientes de los quintiles que perciben los ingresos más bajos. La inexistencia de certificación producto del abandono escolar suele llevar a una parte importante de este grupo etario a establecerse en el mercado informal.

La experiencia es uno de las condiciones que muchas empresas consideran a la hora de minimizar riesgos, confiando los puestos de trabajo a aquellas personas que cuentan con mayor experiencia práctica en las funciones a desarrollar. Lo que se relaciona con una permanente discriminación hacia los colectivos jóvenes, dado que carecen de la experticia necesaria. Esta problemática se acentúa teniendo en consideración que los centros de formación técnica y profesional no satisfacen los requerimientos del mercado laboral y muchas empresas no cuentan con los recursos y/o espacios de capacitación y formación de nuevas/os empleadas/os. La poca flexibilidad en las jornadas de trabajo dificulta la articulación del trabajo y el estudio, cuestión problemática en la inserción de jóvenes en el mercado laboral. El sector formal de trabajo es rígido en cuanto a la difusión de trabajos part – time o jornadas parciales. También la maternidad temprana constituye un obstáculo en la inserción al mercado laboral, pues en muchos casos está relacionado a estudios incompletos e imposibilidad a conciliar las responsabilidades parentales con las exigencias de un empleo.

Referido también a la participación laboral juvenil surge una nueva clasificación, denominada generación NINI, para describir a los jóvenes que ni estudian ni trabajan. Según cifras de la Séptima Encuesta Nacional de la Juventud del año 2012, la población de jóvenes NINI en Chile llega al 11%, mientras que el 49,3% de este grupo está compuesto por mujeres y el 50,7% por hombres. Además, el 65% declara no estar trabajando ni en búsqueda de trabajo, debido, principalmente, a la dedicación de labores

del hogar y/o cuidado de los hijos. En relación al tramo etario, la encuesta muestra que la mayoría de los NINI tiene entre 25 y 29 años (40%), seguido por el grupo de 20 a 24 años (36%), y por último, quienes fluctúan entre los 15 y los 19 años de edad (24%). En cuanto al nivel de educación alcanzado, los resultados de la encuesta indican que el 17% de jóvenes NINI tiene solamente educación básica, el 68% secundaria, el 9% universitaria y el 6% restante llega a la educación técnico superior.

El nivel socioeconómico es uno de los factores relevantes, en cuanto a la probabilidad de estar en esta situación. Quienes pertenecen a los quintiles de menores ingresos tienen más posibilidades de ser NINI, en comparación con aquellos que tienen más recursos. Así el 57% de jóvenes NINI pertenece al estrato socioeconómico bajo (D y E) y el 39% al segmento socioeconómico medio (C2 y C3). Mientras que el 4% restante es parte del estrato socioeconómico alto (ABC1) (INJUV, 2012).

2.6. Previsión social en la población joven desde el enfoque de género

2.6.1 Cotización previsional

Además del bajo nivel de contratación de jóvenes existen factores sociales y generacionales que contribuyen a que una parte de este colectivo que trabaja sin contrato o de forma independiente, no cotice. Suele ser una actividad considerada como una responsabilidad adulta, es decir para personas de más de 30 años y es percibida como una responsabilidad que se adquiere en el desempeño de un empleo formal, con contrato. Quienes cotizan lo hacen por un sueldo imponible considerablemente bajo, más de la mitad de los/as jóvenes cotizan por un sueldo menor a \$250.000, quienes lo hacen por más de \$500.000 constituyen una cifra marginal.

En Latinoamérica la ausencia de afiliación a la seguridad social está estratificada por edades (los/as jóvenes/as se encuentran en clara desventaja) y por niveles de ingreso. La distancia entre los sectores de mayores y de menores ingresos es, a su vez, más marcada en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Considerando el tramo de 15 a 24 años de edad, la proporción de trabajadoras no afiliadas en el primer quintil es dos veces y media más alta que la del quintil superior, una distancia que se hace aún más amplia al considerar a las ocupadas de 25 a 34 años. Los niveles de no afiliación tienden a disminuir entre los asalariados (CEPAL, 2012), tanto públicos como privados. Sin embargo, entre estos últimos la pauta estratificada con que se distribuye la no afiliación es muy fuerte (no afiliados/as del primer quintil triplican a los que se encuentran en idéntica situación en el quinto quintil). Entre empleadores/as, profesionales privados y profesionales independientes la no afiliación es incluso más alta, pero su distribución parece ser menos desigual.

Para Latinoamérica, entre los empleadores y el servicio doméstico, la no afiliación alcanza a poco más de tres de cada cuatro (76,4% y 77,3% respectivamente). El panorama es menos alentador aun en el caso de los/as trabajadores/as privados no profesionales y quienes son independientes, la no afiliación llega a 84,9% y 92% respectivamente. El otro dato relevante al analizar el empleo en sectores de baja productividad es la dimensión de género. La proporción de mujeres ocupadas en sectores de baja productividad es de 52,5%, frente a un 44,1% entre los hombres. Pero las cifras revelan, además, que en las últimas dos décadas la distancia entre hombres y mujeres se ha acentuado levemente (CEPAL, 2012).

2.6.2 Población trabajadora joven y vulnerabilidad social

La vulnerabilidad social que caracteriza a este grupo etario en su relación con el trabajo, reviste en una precaria inserción al trabajo, en los tipos de trabajo a los cuales tienen acceso y las condiciones en que esto sucede. Los cambios de carácter macroeconómicos que produjeron desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo configuro un nuevo tipo de mercado laboral heterogéneo y fragmentado, siendo evidentes la precarización laboral y el desempleo. A pesar de que estos fenómenos constituyen un problema para la mayoría de la población, los/as jóvenes son quienes presentan mayores índices de vulnerabilidad. El proceso estará fuertemente influenciado por otras variables relacionadas con desigualdades sociales, como el nivel educativo que poseen, los recursos económicos de los hogares de origen, el capital social y cultural adquirido, así como el sexo. Es así como nos encontramos con jóvenes que están más expuestos al desempleo, a tener empleos con horario prolongado, sin contrato, bajos salarios y desprovistos de protección social (Corica, 2014).

En el marco de grandes cambios sociodemográficos, incremento de la productividad y descenso de la tasa media de ganancia mundial y el desempleo estructural el empleo juvenil se caracteriza por que cada vez más jóvenes buscan cualquier trabajo por menos del salario mínimo, sin prestaciones sociales ni estabilidad laboral, compitiendo con grupos que cuentan con características similares como las mujeres y personas desempleadas mayores de 40 años. El problema del empleo juvenil trata de un conflicto generacional y de estratificación, donde las generaciones ya integradas en la dinámica del mercado laboral en la sociedad obstaculizan la inserción de las generaciones más jóvenes a dicha dinámica.

Es frecuente que los y las trabajadores/as más jóvenes reciban sueldos inferiores en relación a rangos de edad mayores. Las mujeres reciben bajos sueldos en todos los rangos etarios, aunque la mayor desigualdad es vivida por las jóvenes. Pese a que los y las jóvenes configuran un grupo de vulnerabilidad social, en ningún caso estas desigualdades se presentan de manera homogénea para todo el grupo, es posible encontrar diferencias significativas según el estrato socioeconómico al cual se pertenece.

El porcentaje de jóvenes desocupados/as aumenta al disminuir los ingresos percibidos (CEPAL, 2009), es decir los sectores más vulnerables son quienes presentan los índices más altos de desempleo. Por otro lado, las tasas de desempleo son vinculadas a la tendencia de los y las jóvenes a estudiar más años, esto para el caso de aquellos que provienen de los quintiles que perciben mayores ingresos. Para el nivel socioeconómico ABC1 más del 50% de los y las jóvenes se encuentra estudiando, mientras que para el nivel E esta cifra alcanza un 39, 5%.

La calidad de los empleos a los cuales tienen acceso es otra de las dificultades que se tiene para este grupo. El porcentaje de jóvenes con contrato indefinido es inferior a las 30% para el primer trabajo, mientras que alrededor de un 15% afirma no tener contrato en su primera experiencia laboral (INJUV, 2012) Siendo las mujeres el sector más vulnerable.

Desde la OIT se subraya que enfrentamos una persistente desigualdad de género, con las tasas de participación de las mujeres jóvenes en el mercado laboral significativamente más bajas que las de los hombres jóvenes en la mayoría de las regiones. Además, ellas siguen estando más expuestas al desempleo que los hombres jóvenes. En las economías desarrolladas, un número mayor de jóvenes encuentran empleo, pero la calidad de los trabajos es inferior a sus expectativas, y un número demasiado alto sigue confinado en el desempleo de larga duración. Por otro lado, las economías en desarrollo siguen asediadas por el subempleo estructural, el empleo informal y la pobreza. Si bien, el número de personas trabajadoras pobres (que viven con menos de 2 dólares estadounidenses al día) ha disminuido a lo largo de los últimos 20 años, este problema sigue afectando a 169 millones (uno de cada tres) en el mundo en desarrollo. La cifra llega hasta 286 millones si se incluyen los que viven cerca del umbral de la pobreza (con menos de 4 dólares al día).

Entre otros factores que aumentan la vulnerabilidad juvenil, el estudio Endeudamiento en Jóvenes, realizado por el Instituto Nacional de la Juventud y aplicado a 1.001 personas a nivel nacional, entre 18 a 29 años, entrega información clave sobre el nivel de deuda de esta población. Según la publicación, un 37% de personas encuestadas tiene una deuda impaga o por pagar. Las mujeres y los jóvenes de sectores socioeconómicos medios, son los que tienen mayor nivel de endeudamiento. En relación a los tipos de crédito, la investigación del INJUV muestra que los principales son el crédito universitario, con un 43%; las tarjetas de crédito, que llegan al 39% y los créditos de consumo, que alcanzan el 30%. El uso de estos créditos está asociado a pagar emergencias (32%) y a costear gastos de educación (25%) (INJUV, 2013).

En el ítem de las deudas, la publicación indica que, a nivel nacional, el 21% de jóvenes está endeudado con casas comerciales o supermercados. Otro 11% mantiene deudas financieras, el 6% con el Fondo Solidario de Educación Superior, un 3% con cajas de compensación y el 1% con otras instituciones. En términos de ahorro, el 44% declara que “si le sobra dinero en el mes lo ahorra”. Paralelamente el 20% de la juventud manifiesta

que “nunca le sobra dinero” (INJUV, 2013). Todas estas situaciones ponen de manifiesto la precariedad con que este colectivo se enfrenta al mercado del trabajo y los factores económicos asociados a obtener y administrar sus ingresos.

3. Recomendaciones internacionales para la incorporación de la equidad de género en los sistemas previsionales

La importancia que la seguridad social tiene para el bienestar de los sujetos, en especial en los periodos más críticos del ciclo vital (primeros años de vida, embarazo y parto, vejez) y en los sujetos más vulnerables de la población (jóvenes, pobres, mujeres, discapacitados, migrantes) es relevado por distintos organismos internacionales que recomiendan medidas para mejorar las condiciones laborales y la ampliación de la cobertura de la protección social. Especialmente, en los grupos más expuestos a la pobreza, violencia y desamparo, insistiendo también en la necesidad de invertir en políticas públicas que combatan las condiciones estructurales que les ubican en esta posición.

A continuación, se presentan las recomendaciones de distintos organismos internacionales, con los cuales Chile ha suscrito diversos convenios derivados de promoción de los derechos humanos de primera, segunda y tercera generación.

3.1. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

Las principales recomendaciones que plantea la OCDE en materia de mercado laboral, son mejorar el equilibrio entre la seguridad en el empleo y la flexibilidad del mercado laboral, junto con plantear la necesidad de adoptar medidas que remuevan las barreras de acceso y amplíen la oferta de empleos formales para grupos con baja participación, especialmente mujeres, jóvenes y trabajadores con baja calificación (OCDE, 2009). Todos estos cambios deben ir acompañados de relaciones laborales que promuevan la confianza y la cooperación entre los actores.

En términos específicos, la OCDE plantea la necesidad de reforzar y hacer cumplir la normativa sobre subcontratación; eliminar gradualmente el actual sistema de indemnizaciones, reforzando y ampliando el seguro de desempleo, especialmente su componente solidario; desarrollar un sistema vigoroso de aprendizaje; expandir las políticas activas de empleo y mejorar la eficacia de los subsidios laborales con diseños sencillos, dirigidos estrictamente a grupos definidos de trabajadores. En el caso de las mujeres, los subsidios al ingreso laboral deben estar vinculados al apoyo del cuidado de los hijos (OCDE, 2009).

Con posterioridad a 2009 y, a solicitud del Gobierno de Chile, la OCDE realizó una evaluación de la economía chilena con recomendaciones de políticas públicas, lo que se concretó en el informe “Mejores políticas para el desarrollo” del año 2011. En este documento, el organismo plantea que el crecimiento económico sostenido y no inflacionario sigue siendo un objetivo central para el país, junto con reducir la pobreza y la desigualdad del ingreso. Para lograr estos objetivos, es necesario que el gobierno se centre en reformas estructurales destinadas a estimular el crecimiento de la productividad, mejorando el desempeño del sistema educacional y promoviendo un mejor uso de los recursos laborales, especialmente a través de una elevación en la tasa de participación de las mujeres y de los jóvenes, reduciendo la informalidad y mejorando la productividad laboral por medio de la calificación de la fuerza de trabajo.

En Febrero 2013, la OCDE presentó un nuevo informe para las 34 economías que la integran. Según la organización, aunque Chile ha mejorado levemente con respecto a los años 80, es el país con mayor desigualdad en la distribución del ingreso. De hecho, es el país con más desigualdades de todos los que componen la OCDE. Dado lo anterior el organismo recomienda enfrentar este problema de desigualdad, preocupándose del mercado de trabajo, especialmente de aumentar la participación laboral femenina y mejorar el seguro de desempleo.

3.2. Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer es un instrumento jurídico internacional, aprobado por los Estados y que los compromete con una serie de obligaciones para con las mujeres. La Convención está compuesta de una serie de normas y obligaciones, entendidas como derechos y libertades mínimas que los gobiernos de los distintos Estados Partes deben cumplir. Dentro de los temas que plantea, incorporamos aquí su artículo 11 el cual declara compromisos referidos a mujer y trabajo (UN Women, 1979:13).

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3.3. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

La CEPAL incorpora la relación entre empleo y protección social, otorgándole una importancia al análisis de las estructuras productivas, por cuanto es allí donde se encuentran las explicaciones a una porción importante de las desigualdades en el mercado de trabajo. También subrayan la importancia de reconocer que la desigualdad está operando a través de dimensiones que se superponen y articulan, así la desigualdad de género, que adquiere un significado especialmente relevante en el análisis tanto del mercado laboral como de la protección social, se cruza con la desigualdad intergeneracional y las múltiples formas en que esta se expresa.

A la hora de poner en marcha la que han denominado “Agenda de la igualdad”, incita a los Estados de Latinoamérica a tener capacidad de actuar en tres planos a la vez: en primer lugar, intervenir en la díada conformada por empleo y seguridad social que primó en los Estados de bienestar, desmercantilizando el acceso de la población al bienestar “mediante la provisión de bienes, servicios y transferencias que no dependen de la posición que la persona ocupa en el mercado laboral, ni de su capacidad de compra en los mercados de bienes, seguros y servicios” (CEPAL, 2010^a:206) y desvinculando de los núcleos familiares el acceso de las personas al bienestar “al otorgar prestaciones,

beneficios y transferencias que no dependen de la pertenencia a una familia ni de las normas de reciprocidad y distribución que operan en ellas” (CEPAL, 2010^a:207), es decir, desfamiliarizando el acceso a la protección social.

Asimismo, apelan a reducir el surgimiento y la transmisión de las desigualdades, lo que implica regular e incidir sobre “ciertos aspectos del comportamiento de los agentes de mercado y de los integrantes familiares, modificando así el orden actual de estas esferas, mediante incentivos y la regulación del mercado laboral, de los precios, los derechos y obligaciones de los integrantes de las familias” (CEPAL, 2010^a: 207).

Finalmente, es función clave de los Estados redistribuir recursos, “pues al recaudarlos y distribuirlos en forma de bienes, servicios y transferencias, no mantienen equivalencias entre aportes y beneficios, sino que operan con diversas modalidades de solidaridad, ancladas en fuentes de financiamiento y criterios de elegibilidad” (CEPAL, 2010^a:207).

3.4. ONU-MUJERES

Desde distintos documentos de las Naciones Unidas se definen aspectos considerados como prioritarios para la intervención pública, en búsqueda de la equidad de género: a) crear trabajo decente, aplicar políticas sociales con perspectiva de género y adoptar un marco de política macroeconómica basado en derechos, la necesidad de movilizar recursos; b) contar con un entorno mundial favorable; c) apoyar los movimientos de mujeres y ampliar la evidencia empírica disponible sobre los derechos económicos y sociales de las mujeres con el fin de lograr la igualdad sustantiva. Se sugiere, además, someter estos puntos a debate e introducir en ellos las modificaciones oportunas a través de un diálogo abierto en el que participen activamente las organizaciones de la sociedad civil que defienden los intereses de las mujeres y las niñas, especialmente, de las más desfavorecidas.

A su vez, ONU Mujeres propone tres áreas-meta prioritarias que deben ser incluidas en el marco del desarrollo post-2015: a) la igualdad de género, b) la promoción de los derechos de las mujeres y c) el empoderamiento de las mujeres. Se espera que la inclusión de todos estos temas, a través de un objetivo transformativo y sostenible, tratara las causas estructurales de la desigualdad que impiden el empoderamiento y acción de las mujeres y la plena realización de sus derechos. Las áreas-meta y los indicadores propuestos apuntan a monitorear las transformaciones hacia la igualdad en las relaciones entre mujeres y hombres, a la vez de estar pendientes de las variaciones en la subordinación de las mujeres causada por factores como clase social, raza, etnia, ubicación geográfica, discapacidad, sexualidad y otros vectores de discriminación y exclusión.

4. El Sistema previsional chileno: las reformas a la seguridad social

La configuración del actual sistema previsional chileno se remonta a la década de los años setenta en pleno período de dictadura militar, nacida bajo el alero de la ideología neoliberal de la elite política gobernante y, en parte, producto de los desequilibrios generados por el propio sistema. En su conjunto, el régimen de ese tiempo pensaba la previsión social como una de las principales causas del déficit fiscal y una fuente de financiamiento para los emergentes mercados financieros en la región (Mesa-Lago, 2000). En particular, este sistema se encontraba en una crisis expresada en una caída de las pensiones, evasión e ineficiencia administrativa, que requería enfrentarla con una transformación sustantiva, ésta llegó a ser considerada una de las principales estrategias para la reducción del Estado (Muñoz, 2003).

En 1979, el régimen homologó las diversas modalidades de cotización, lo que venía a eliminar el carácter estratificado que hasta ese momento tenía el sistema previsional, elevó las edades de retiro y las tasas de cotización. Más allá de la situación antidemocrática donde se realizó esa gran reforma, comenzó al año siguiente una consolidación de la privatización del sistema mediante el establecimiento de una capitalización individual que transforma en antiguo esquema colectivo público de reparto que existía para la población civil.

El nuevo sistema de protección social otorga una cobertura basada en la capitalización individual; son cotizaciones y planes de ahorro de carácter privado e individual de carácter obligatorio (10% de sus remuneraciones laborales mensuales), acumulable en cuentas individuales de ahorro. Son recursos que contemplan el pago de comisiones por concepto de administración a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) costos operacionales y el otorgamiento de los respectivos seguros de invalidez y sobrevivencia (Arenas de Mesa, 2010). Así se transita de un sistema de reparto social a uno de carácter individual administrado por el sector privado. Cada afiliado tiene acceso a sus ahorros previsionales a los 65 años, mientras que las afiliadas a los 60 años. A diferencia del sistema de reparto que confiaba la administración del sistema a instituciones públicas, el nuevo sistema estaba a cargo de las AFP, empresas privadas con giro exclusivo, controladas y fuertemente reguladas por el Estado a través de la Superintendencia de AFP (SAFP).

En esos años, el régimen otorgó la posibilidad de que los/as antiguos cotizantes del sistema previsional continuaran en él, pero esta oportunidad no fue otorgada a quienes recién ingresaban al mercado laboral y era nuevos/as cotizantes. Sin embargo, se crearon incentivos para facilitar el traspaso de afiliados/as al nuevo sistema, entre ellos, el Bono de Reconocimiento (BR) de las cotizaciones devengadas en el antiguo sistema, reajustables según la inflación (IPC).

En la práctica el sistema de pensiones depende de varios aspectos que son clave para determinar el nivel de ahorro de cada personas trabajadora: a) las contribuciones

acumuladas en las cuentas individuales durante la vida activa; b) el retorno de las inversiones de los fondos de pensiones (pérdida o ganancia), y el Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS) a cargo del/la empleador/a; c) los factores actuariales (expectativa de vida) por género; d) y el número, edad y expectativa de vida (Arenas de Mesa, 2010).

La capitalización cambiaría de expresión monetaria pasando a ser medida en unidades de fomento (UF), unidad contable indexada a la inflación, que pretendía resolver la pérdida de poder adquisitivo, considerado un serio y antiguo problema del sistema público de pensiones.

Además, de la capitalización individual, el sistema incorporaba un pilar no contributivo a la persona trabajadora, que eran provistos y financiados por la administración estatal con la finalidad de mitigar los efectos de la pobreza en la población mayor que no lograba cubrir el monto estimado de cotizaciones por 20 años o más (240 cotizaciones). A diferencia de las pensiones destinadas a la población con trayectorias laborales que permitían asegurar su bienestar en la vejez, estas pensiones no contributivas no fueron expresadas en UF, pero serían reajustadas regularmente a través de la financiación pública. Se trata de un conjunto de beneficios que configura un pilar no contributivo: Programa de Pensiones Asistenciales (PASIS) que cubría a personas sin previsión y un Programa de Pensiones Mínimas Garantizadas (PMG) que incluía a personas cuyos fondos acumulados en las cuentas individuales se agotaban antes de su fallecimiento.

El primero se otorgaba a la población en extrema pobreza de 65 años o más (PASIS Vejez) y con invalidez, mayores de 18 años y con deficiencia mental (PASIS Invalidez)⁴, sin beneficio del sistema previsional contributivo público o privado. En caso de tener ingresos, éstos debían ser inferiores al 50% de la pensión mínima y sujeto a la condición que el ingreso promedio mensual del grupo familiar fuese inferior a dicho monto. Las PASIS de vejez beneficiaban a las personas que nunca habían cotizado en una AFP u otro sistema contributivo y también a quienes siendo activas/os no cumplían con el requisito de 240 cotizaciones (20 años).

Estas personas, una vez agotado sus fondos, podían - dependiendo de si cumplían o no con el requisito de ser extremadamente pobre- acceder a una pensión asistencial. Estas pensiones tenía escalones según la edad del pensionado, no superando los 30 mil pesos en menores de 70 años, los 40 mil pesos entre 70 y 75 años y los 45 mil pesos en adultos/as mayores de 75 años y más (datos de 2005). En 2003, el 79% de beneficiarios/as de las PASIS de vejez pertenecían a los primeros dos quintiles de ingreso autónomo del hogar (40% más pobre de la población) (Yañez, 2010).

Por su parte, El PMG benefició a todas aquellas personas que habiendo cotizado durante 20 años (240 cotizaciones), no lograron autofinanciarse una pensión mínima debido a ingresos laborales insuficientes durante su vida activa. Entre la población beneficiaria se encontraba: a) afiliados/as que contribuyen al sistema de pensiones privado y sólo

⁴ El Programa PASIS no requería ahorro previo como el sistema de capitalización individual.

alcanzaban coberturas con bajos niveles de beneficios; b) afiliadas/os que no cotizaban o veían muy interrumpidas sus cotizaciones (baja densidad de cotizaciones, grandes lagunas provisionales); c) no afiliados/as al sistema de pensiones y sin cobertura del sistema contributivo de AFP (Yañez, 2010).

La implementación del sistema previsional dejó en evidencia un aspecto antes no contemplado en su instauración: las bajas pensiones de las personas afiliadas a las AFP al momento de jubilarse en relación a los salarios percibidos durante la vida activa. Desde la ejecución de sistema, las pensiones han sido más bajas que en el sistema previo de reparto generacional, incluso en las asignaciones familiares provistas principalmente con recursos del Estado. También, la homogeneización de los beneficios entre distintos tipos de personas trabajadoras perjudicó a unos grupos más que a otros, especialmente en quienes debían asumir la responsabilidad de su vejez y enfermedad (Arellano, 1984).

Respecto a los beneficios previsionales por sexo, vemos que en el caso de las mujeres existía una pensión de sobrevivencia para la cónyuge y para los hombres, una pensión de sobrevivencia para el cónyuge, con condiciones de acceso diferentes. En las mujeres cuando se haya contraído matrimonio con el causante desde 6 meses antes de su fallecimiento o 3 años si el causante era beneficiario de la pensión. Esta limitación no corría con hijos comunes. Respecto a las condiciones de acceso de los hombres a dicho beneficio se remitía a que sea inválido o tenga hijos comunes en condición de dependencia (Cuadros & Jiménez, 2004).

En el transcurso de los años, también quedó de manifiesto que la densidad de cotizaciones variaba fuertemente entre hombres y mujeres, con impacto a mediano y largo plazo en el resguardo y bienestar de las personas trabajadoras y sus familias. Sólo acceden a pensiones digna quienes tenían la capacidad de emplearse en forma estable y con ingresos constantes y altos. Entre los principales problemas de cobertura previsional del sistema de AFP se encontraban las mujeres, especialmente no calificadas y de bajos ingresos, y en los trabajadores y trabajadoras rurales y de regiones (Yañez, 2010).

Las mujeres era uno de los grupos más afectados (junto con los desocupados, los informales y los más pobres) por percibir pensiones más bajas que los hombres debido a la lagunas previsionales fruto del tiempo dedicado al cuidado de niños, responsabilidad personales, embarazos y tareas domésticas (Uthoff, 2006). A esto se suma una inserción laboral desfavorable, en mayor medida en trabajos informales y de baja remuneración, con empleos intermitentes o temporales, que pueden incumplir con los derechos laborales, lo que redundo en menores niveles de ingreso y acumulación de cotizaciones (Cuadros & Jiménez, 2004). Dicha inserción va de la mano con una discriminación salarial contra las mujeres cercana al 30% menor que sus pares hombres por igual trabajo e igual cargo (Arenas de Mesa, 2010). Esto pone en cuestión la capacidad de otorgar bienestar mediante esa vía, o al menos, establece un reto de difícil solución.

En su conjunto, este sistema generaba una profunda desigualdad social expresada en una deficiente cobertura, bajo nivel de beneficios y altos efectos fiscales. En concreto, por cada 10 años de trabajo se registraban 5 años de cotizaciones afectando, de esta manera, a quienes tenían menos cotizaciones. Así más de 50% de las personas pensionadas, obtendrían un beneficio semejante al 40% de su última renta o menos.

A fines de la década de los noventa, existía un cúmulo de información proveniente del Gobierno, los centros de investigación y los organismos internacionales sobre el sistema previsional chileno, que sugería la necesidad de modificar el esquema de capitalización individual. De ahí en adelante, los distintos gobiernos empezaron un proceso de diagnóstico y la elaboración de propuestas que culminó en 2006 con la entrega del Informe del CAPRP⁵. Ese año se conformó el Comité de Ministros para la Elaboración del Proyecto de Reforma Previsional y se envió al Parlamento el Proyecto de Ley. Su discusión y tramitación duró hasta el año 2008 cuando se promulga la Ley N° 20.255 y comienza a fijarse la normativa y las modalidades de su implementación. En ese tiempo se elabora la normativa complementaria, se implementa el sistema de pensiones solidarias, se crea la Superintendencia de Pensiones, se implementa el Subsidio a Trabajadores Jóvenes, la Bonificación APV, y la eliminación de la Comisión Fija.

Esta reforma se plantea de carácter estructural al sistema de pensiones y es considerada un pilar fundamental para la consolidación de un nuevo sistema de protección social con financiamiento proveniente de la Ley de Responsabilidad fiscal y el Fondo de Reserva de Pensiones. Con esta reforma, el Estado chileno pretende garantizar derechos en materia de protección social mediante la amortiguación de las desigualdades sociales existentes, entre ellas, la desigualdad de género (Arenas de Mesa, 2010).

Esta reforma tiene tres grandes ejes o subsistemas: el primero remite a la creación de un nuevo Sistema de Pensiones Solidarias (SPS) que garantice la seguridad social al 60 % más pobre de la población mediante el ejercicio del derecho a la seguridad social; la segunda pretende aumentar la cobertura previsional de los grupos definidos como vulnerables (jóvenes, mujeres y trabajadores independientes) y; la tercera, apunta al perfeccionamiento del Sistema de Capitalización Individual de las AFP para aumentar su competencia y rentabilidad y, al mismo tiempo, disminuir sus costes y fortalecer el Ahorro Previsional Voluntario (APV), derivando de ello, mayores ingresos y pensiones para población afiliada.

⁵ La elaboración del diagnóstico 2004-2005 incluyó el diseño y aplicación de la primera Encuesta de Protección Social, el envío a trámite legislativo al Proyecto de Ley de Responsabilidad Fiscal. El período siguiente 2006-2008 se constituyó el Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional que elaboró un informe que sirvió de base para la elaboración del proyecto de Ley de Reforma Previsional que fue aprobada en marzo de 2008.

Cuadro N° 1
Principales beneficios de la Reforma Previsional de 2008 contemplados en este estudio

Ejes de la Reforma Previsional	Carácter	Beneficios de la población usuaria	Requisitos
Creación de un Sistema de Pensiones Solidarias (SPS)	Estado garante de la Seguridad Social entendido como un derecho social	Pensión Básica Solidaria (PBS): beneficio monetario destinado a mayores de 65 años. Incluye PBS de vejez y PBS de invalidez. Aporte Previsional Solidario (APS): beneficio monetario para completar la pensión, destinado a las personas con bajas pensiones. Incluye APS de vejes y APS de invalidez	Población mayor (mujeres y hombres) que pertenezcan al 60% de la población o no cumplen requisitos para pensionarse más pobre del país. Población entre 18 y 64 años con algún grado de invalidez. Población de más de 65 años con pensión de vejez o sobrevivencia con monto menor
Aumento de la cobertura previsional para los grupos vulnerables	Beneficio otorgado para grupos en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral	Subsidio Previsional a la población trabajadora joven de bajos ingresos. Bono por Hijo para las mujeres	Jóvenes dependientes: regidos por el Código del Trabajo, 18 a 35 años de edad, remuneración igual o inferior a 1,5 veces el IMM.
Perfeccionamiento del Sistema de Capitalización individual	Fomento de formalidad del empleo, los niveles de ahorro a largo plazo y mejorar las tasas de reemplazo	Controlar los costos para población afiliada Mejorar la rentabilidad de los fondos	Población trabajadoras con cotizaciones en el sistema de capitalización individual

Cabe señalar que los tres pilares no tienen igual grado de importancia, por el contrario, se conservó el sistema contributivo privado de capitalización individual intacto y se buscó fortalecerlo como el pilar central del sistema de pensiones chileno. Es decir, la afiliación y el aporte al sistema de las AFP siguen siendo obligatorios, pero esa obligatoriedad se extiende desde la reforma a la población dependiente, incluyendo a los independientes. Tampoco se restituyó ningún pilar contributivo de reparto. El Estado chileno “asume de manera más adecuada el rol de garante de un estándar mínimo para todas aquellas personas excluidas de la protección del sistema contributivo privado y lo financia con

recursos fiscales; pero éste queda limitado a una función básicamente complementaria” (Lara & Silva, 2014:20).

4.1. Creación de un Sistema de Pensiones Solidarias (SPS)

El Sistema de Pensiones Solidarias (SPS) entró en vigencia el 1 de julio de 2008 y vino a reemplazar el antiguo Programa de Pensiones Asistenciales (PASIS) y gradualmente sustituye a la Garantía Estatal de Pensión Mínima (GEPM). Sus principales beneficios son la Pensión Básica Solidaria (PBS) y el Aporte Previsional Solidario (APS), ambos de vejez e invalidez, de igual valor, son los beneficios no contributivos del sistema de pensiones.

En el SPS se contempla que: a) beneficiarios/as del SPS tienen asegurado un nivel mínimo de ingresos en la vejez equivalente a la PBS; b) una mayor pensión contributiva se traduce en una mayor pensión final; c) no existen requisitos de años de cotizaciones que dejen fuera de los beneficios a los grupos con bajas densidades de cotización, en especial a mujeres y trabajadores eventuales y de temporada; d) el SPS entrega beneficios tanto a los sectores de menores ingresos como a los de ingresos medios de la población (Arenas, Benavides, González, & Castillo, 2008:15)

La PBS de Vejez es el beneficio financiado por el Estado al cual acceden las personas que no tienen derecho a pensión en algún régimen previsional, pero que reúnen los requisitos de edad, focalización y residencia en el país señalados en la Ley N° 20.255⁶. Los requisitos contemplados son: tener 65 años o más (hombres y mujeres), al menos 20 años de residencia en Chile, Ficha de Protección Social, y pertenecer al 60% de las familias más pobres, de acuerdo al Instrumento Técnico de Focalización, el cual es determinado por el IPS una vez ingresada la solicitud.

La PBS de Invalidez es un beneficio mensual de cargo fiscal, al cual accede quienes son consideradas inválidas y sin derecho a una pensión en un régimen previsional y cumplen con los requisitos de renta⁷. Los requisitos contemplados son: tener entre 18 y menos de 65 años de edad (hombres y mujeres), ser declarado inválido por las Comisiones Médicas de Invalidez de la Superintendencia de Pensiones, residencia en el país por un período mínimo de 5 años en los últimos 6 años anteriores a la solicitud, Ficha de Protección Social. Esta se solicita en la Municipalidad respectiva, y pertenecer al 60% de las familias más pobres, de acuerdo al Instrumento Técnico de Focalización, el cual es determinado por el IPS una vez ingresada la solicitud.

El APS es el beneficio que se integra al sistema contributivo, complementando las pensiones de menor valor, al cual acceden las personas que tiene una pensión base mayor que cero e inferior a la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS) y que reúnan los requisitos de edad, focalización y residencia establecidos en la Ley N° 20.255

⁶ A partir del 1 de julio de 2015: \$89.764 mensuales.

⁷ A partir del 1 de julio de 2015: \$89.764 mensuales.

(similares a los establecidos para la PBS de Vejez)⁸. El elemento principal para determinar el APS de Vejez es el Complemento Solidario. Entre sus requisitos contempla: tener 65 años o más (hombres y mujeres), recibir una pensión de vejez o sobrevivencia, ya sea de una AFP, Compañía de Seguros, IPS (ex INP), o una pensión de sobrevivencia por la Ley de Accidentes del Trabajo, tener a lo menos 20 años de residencia en Chile, Ficha de Protección Social y pertenecer al 60% de las familias más pobres, de acuerdo al Instrumento Técnico de Focalización y que es determinado por el IPS una vez ingresada la solicitud.

Por su parte, el APS de Invalidez es el beneficio financiado por el Estado al que acceden las personas declaradas inválidas que tengan una Pensión Base mayor que cero e inferior a la PBS de invalidez y que reúnan los requisitos de edad, focalización y residencia establecidos en la Ley N° 20.255, similares a los definidos en el caso de la PBS de Invalidez⁹. El APS de Invalidez es el beneficio relativo a la cantidad que se obtiene de descontar el monto de la pensión o suma de pensiones que perciba la persona inválida del valor de la PBS de invalidez, siendo un monto mínimo asegurado por el Estado con el fin de que la persona tengan un nivel básico de ingresos. Los requisitos contemplados son: tener más de 18 y menos 65 años de edad (hombres y mujeres), la pensión propia de invalidez, de sobrevivencia o la suma de pensiones que perciba sea inferior a la PBS, ser declarado inválido por las Comisiones Médicas de Invalidez de la Superintendencia de Pensiones, tener residencia en el país por un período mínimo de 5 años en los últimos 6 años anteriores a la solicitud, Ficha de Protección Social. Esta se solicita en la Municipalidad respectiva y pertenecer al 60% de las familias más pobres, de acuerdo al Instrumento Técnico de Focalización y que es determinado por el IPS una vez ingresada la solicitud.

Un aspecto importante en el diseño del SPS de Invalidez consiste en la posibilidad de mantener, total o parcialmente, la PBS o el APS de Invalidez en períodos en que la persona beneficiaria trabaje en forma remunerada. Para ello se estableció una forma de retiro gradual del beneficio dependiendo de la permanencia en el tiempo y del nivel de los ingresos. Sin embargo, se mantiene el 100% de la PBS o del APS de Invalidez para quienes perciben un ingreso laboral mensual igual o inferior a un ingreso mínimo mensual (Arenas, Benavides, González, & Castillo, 2008).

4.2. Aumento de la cobertura previsional para los grupos vulnerables

En la identificación de grupos vulnerables, los equipos técnicos impulsores de la Reforma determinaron que había una concentración de personas trabajadoras jóvenes de bajos ingresos, independientes sin previsión social por prolongados ciclos de su vida activa y

⁸ Es un aporte mensual en dinero que complementa las pensiones de vejez o sobrevivencia menores a la Pensión Máxima con Aporte Solidario (actualmente \$291.778 mensuales).

⁹ En el caso del Aporte Previsional Solidario de Invalidez se entenderá por bajo monto, una pensión de invalidez inferior al monto de una PBS (actualmente \$89.764).

del sector informal de la economía; mujeres que, estando en el período de su vida activa, no estaban ocupadas. En consideración a dichos colectivos se delimitaron las siguientes acciones: subsidios a la cotización y a la contratación de jóvenes, la obligación de cotización a trabajadores/as independientes y medidas de equidad de género a favor de las mujeres. Revisemos detenidamente cada uno de ellos:

4.2.1 Subsidio previsional a Trabajadores/as jóvenes

El Subsidio Previsional a Trabajadores Jóvenes, establecidos en la Ley 20.255 administrado por el IPS comprende el subsidio a la Contratación dirigido a los Empleadores /as y el subsidio a la Cotización dirigido a los trabajadores/as.

Estos subsidios surgieron, entre otros motivos, por la baja densidad de cotizaciones en jóvenes entre 19 y 20 años de edad y el funcionamiento del actual sistema de pensiones que impone la obligatoriedad de acumular cotizaciones por un largo tiempo para que se multiplique su valor en el tiempo. La reforma previsional contempló un incentivo como subsidio a los empleadores para que contrataran a la población joven trabajadora y, a su vez, un subsidio a la cotización con el fin de aumentar el ahorro de este colectivo. Ambos subsidios constituyen una práctica que preserva las condiciones de trabajo decente en relación a los antecedentes de flexibilización¹⁰.

El subsidio a la contratación es un subsidio dirigido a la persona empleadora con el fin de promover la contratación juvenil y aumentar la cobertura y los fondos provenientes de las cotizaciones de este grupo trabajador. Este subsidio fue establecido en la Ley N° 20.225 de 2008 y, además, promueve la formalización laboral juvenil, siendo incompatible con la percepción del Subsidio al Empleo Joven del SENCE. Equivale al 50% de la cotización previsional de un ingreso mínimo mensual que el Estado paga al/la empleador/a por cada trabajador/a joven (18 a 35 años de edad) que tenga contratado. En cuanto al reajuste de este beneficio, será proporcional al que experimente el ingreso mínimo durante las primeras 24 cotizaciones previsionales. Los requisitos contemplados para acceder a este subsidio son: una remuneración de la persona contratada igual o inferior a 1,5 veces el Ingreso Mínimo Mensual, enterar el/la empleadora enterar las cotizaciones de seguridad social del/la contratada/o y no deben registrar deuda previsional.

Pese a este apoyo gubernamental, el número de empresas que acceden a este incentivo se encuentra por debajo de las expectativas iniciales que impulsaron su creación, y varía según la época del año y el sexo de las personas que se contratan. Desde su surgimiento, las trabajadoras jóvenes son quienes se han visto más favorecidas, siendo mayor el número de subsidios solicitados para ellas por parte de las empresas, alcanzando 53% en comparación al 47% de las peticiones a trabajadores hombres (Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones, 2013).

¹⁰ A nivel latinoamericano estos subsidio no han tenido un impacto uniforme entre los jóvenes, asumiéndose que son más efectivos cuando se focalizan en subgrupos específicos (OIT, 2015).

El impulso inicial de su solicitud de los dos primeros años de implementación ha disminuido desde el año 2010, caída que se atribuye en parte a la deuda previsional de algunos/as empleadores/as y su baja difusión y, por lo tanto, al desconocimiento de este subsidio. En 2012, el subsidio a la contratación fue concedido a sólo 289 empresas solicitantes (Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones, 2013).

En tanto, el subsidio a la cotización para trabajadores y trabajadoras quedó establecido en la Ley 20.338 de 2009, va dirigido a dicho colectivo contratado entre 18 y 35 años, sin ser independiente y afiliada/o voluntaria/o. Tiene por finalidad complementar la remuneración o renta de los/as trabajadores/as e incentivar su contratación. Equivale a un 50% de la cotización previsional calculada sobre un ingreso mínimo, de carácter mensual y depositado directamente en la cuenta de capitalización individual de quien trabaja, no está afecto al cobro de comisiones por parte de la AFP respectiva. Los requisitos contemplados para su acceso son: la/el trabajadora con una remuneración igual o inferior a 1,5 veces el Ingreso Mínimo Mensual, tener menos de 24 cotizaciones continuas o discontinuas, cotizaciones de seguridad social pagadas o declaradas. A diferencia del subsidio a la contratación, el de la cotización es compatible con el Subsidio al Empleo Joven otorgado por el SENCE, pero es incompatible con el pago del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia,

El monto del subsidio se determina sobre la base de las remuneraciones o rentas brutas, según proceda, percibido en el año calendario anterior, conforme al cálculo establecido en el artículo 4° de la Ley N° 20.338. El monto mensual del subsidio de los/as empleadores/as y de los/as trabajadores/as dependientes que hayan optado por pagos mensuales, se determina conforme a lo dispuesto en el artículo 3° de dicha ley. Los pagos mensuales de subsidio se encuentran sujetos a una reliquidación anual, que se realiza en conjunto con el proceso de pago anual de estos subsidios. Esta es una oportunidad en que se calcula lo que efectivamente debió haber percibido cada persona trabajadora y su respectivo persona empleadora. Este subsidio es administrado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). La fiscalización del beneficio compete a la Superintendencia de Seguridad Social y su financiamiento es de cargo fiscal.

La implementación de estos subsidios requirió de una normativa dirigida a las administradoras de fondos de pensiones que establece los procedimientos para su ejecución y el trabajo coordinado entre el/la empleador/a, trabajadores y trabajadoras, el Instituto de Previsión Social y las Administradoras de Fondos de Pensiones.

4.2.2 Obligatoriedad en la cotización de la población trabajadora independiente

La Reforma Previsional incorpora de manera explícita la obligación de cotizar de la población trabajadora, incluyendo a quienes lo hacen de manera independiente. Esta iniciativa surge bajo un nuevo esquema solidario que apunta al incremento de pensiones a todos los individuos, independiente de la razón que suscitó la ausencia de aportes. Hasta antes de esta medida, no existía la obligatoriedad, y al ser voluntaria, menos del 5% efectivamente realiza este tipo de ahorro previsional. Pese a que las nuevas

trayectorias laborales se caracterizan por entradas y salidas más frecuentes del mercado laboral y por combinar trabajo dependiente e independiente de manera secuencial, las cotizaciones para todo el conjunto de la población activa siguen siendo fundamentales en todo momento para asegurar condiciones mínimas de vida en la vejez. Con esto, la obligatoriedad de cotizar cubre a la fuerza laboral, incluyendo a quienes se encuentran en el desempleo, están buscando empleo y quienes son independientes.

Teniendo en cuenta que el grupo de independientes es amplio y heterogéneo y la necesidad de no generar externalidades negativas, entre ellas, el incremento del sector informal como efecto de la evasión de la nueva obligatoriedad, se estableció un proceso transitorio que pudiera ser legitimado por el grupo de independientes.

En un comienzo, desde la reforma se delimitó en un plazo de tres años una campaña de difusión e información entre dicho colectivo sobre la importancia de cotizar y, posteriormente, comenzó la aplicación de un mecanismo que permitía cotizar mediante el descuento de cierto monto de la declaración de impuestos.

La Ley 20.255 estableció que este grupo tenía la obligación de cotizar para pensiones, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y salud. Estas cantidades se incorporan a la cuenta de capitalización individual en la AFP en caso que ya tenga una o se abre una nueva. El descuento sería incremental, siendo en 2012 un 40% del ingreso imponible, al año siguiente un 70%, hasta alcanzar el 100% en 2014 pudiendo renunciar si así lo señalan. Desde ese año en adelante, comienza el descuento obligatorio del total de la cotización para pensiones realizado a través del Servicio de Impuesto Internos. Los requisitos de la cotización previsional obligatoria para independientes son: población trabajadora que emita boletas de honorarios cuya renta imponible anual sea igual o superior a un ingreso mínimo mensual (\$225 mil), y menor o igual al límite imponible máximo mensual (73,2 Unidades de Fomento), o 874,4 UF anuales, realice actividades independiente, perciban rentas que los obliguen a emitir boletas de honorarios, generen ingresos por participaciones en rentas de una sociedad de profesionales, perciban rentas y reciban boletas de prestación de servicios a terceros.

Desde su implementación, la Subsecretaría de Previsión Social ha realizado estudios para conocer mejor el perfil del trabajador independiente y estimular la aceptación de la nueva Ley. Por su parte, el Fondo de Educación Previsional –creado a partir de la Reforma Previsional- incluyó en el primer concurso realizado en el año 2009 un número importante de proyectos que tenían entre la población objetiva, a los trabajadores independientes, participando en 26% en esta categoría de un total de 34 proyectos (Superintendencia de Pensiones, 2011).

Además, en su momento la ley incorporó el derecho a las prestaciones médicas y a la atención en la modalidad de libre elección. El requisito para acceder a dicha provisión era tener cotizaciones pagadas en el mes inmediatamente anterior a la fecha en que soliciten el beneficio, o tener pagadas al menos seis cotizaciones continuas o discontinuas en los

12 meses anteriores a dicha fecha, reteniéndose el monto según lo establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta. Por su parte, quienes no son honorarios y no están bajo una relación contractual de dependencia, pueden cotizar en salud de forma voluntaria. También se incorporó el acceso al seguro social contra riesgos de accidentes laboral y enfermedades profesionales con prestaciones de subsidios por días perdidos y gastos médicos, indemnizaciones, pensiones, prevención de riesgos y administrativos previsionales (Arenas de Mesa, 2010).

Otra medida importante de la nueva ley fue la extensión del derecho a la asignación familiar y de afiliarse a las cajas de compensación de asignación familiar por parte de este colectivo, la cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, cobertura del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y pueden ser beneficiarios/as del Sistema de Pensiones Solidarias. De esta manera la Reforma Previsional incorpora al Sistema Único de Prestaciones Familiares a todo/a trabajador/a independiente que tenga la obligación de cotizar, siempre y cuando esté al día en el pago de sus cotizaciones previsionales (Arenas de Mesa, 2010).

4.2.3 Medidas de Equidad de Género y Cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia

La incorporación del enfoque de género supuso varias modificaciones y mayores beneficios para hombres y mujeres. Un aspecto importante que es relevado entre las medidas de equidad es la responsabilidad del cuidado de dependientes que recae en las mujeres, ya sea en tiempos de inactividad o de participación en el mercado laboral. Estas labores no sólo recargan la jornada de trabajo de las mujeres, sino que centrarse en estas labores impide que las mujeres destinen más tiempo al trabajo remunerado. La combinación de ambas labores y la permanente responsabilidad del cuidado tuvieron entre sus efectos que una cantidad importante de mujeres no lograran cumplir con el requisito de las 240 cotizaciones deseables para tener una pensión digna.

También se consideró que aun cuando hombres y mujeres tuvieran igual saldo acumulado en sus cuentas de capitalización individual al momento de jubilar, el monto recaudado por éstas sería inferior al de sus pares varones. Tomando en cuenta la esperanza de vida al nacer, sus fondos debían cubrir un mayor período de tiempo de inactividad laboral por lo que sus pensiones serían doblemente inferiores.

Junto a los efectos negativos generados por la participación laboral de las mujeres, existían inequidades de género en el costo y cobertura del seguro de invalidez y sobrevivencia. Hasta antes de la Reforma, las mujeres obtenían menores beneficios en lo referido a sobrevivencia, esto porque la prima cobrada era igual para ambos sexos, a pesar de que el costo del seguro era más bajo para las mujeres debido a su menor siniestralidad. Una vez implementada la Reforma, el SPS otorga una previsión a quienes no pudieron cotizar en el sistema de capitalización individual y cuentan con menores

contribuciones. En estas condiciones, las mujeres pueden acceder a la Pensión Básica Solidaria (Arenas de Mesa, 2010).

Entre las nuevas disposiciones destacan el Bono por Hijo Nacido Vivo, la separación por género del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, la división del saldo acumulado de la cuenta individual en caso de divorcio o nulidad¹¹. A continuación, una breve revisión de cada uno de ellos.

El Bono por Hijo para las mujeres es una de las principales medidas que apuntó a contrarrestar las menores pensiones de las mujeres. Su objetivo es compensar el costo previsional que ellas enfrentan debido a los períodos de maternidad, cuando interrumpen o postergan las carreras laborales. Dicho beneficio consiste en un aporte estatal equivalente al 10% de 18 ingresos mínimos, calculado con el valor vigente en el mes de nacimiento del hijo. La Bonificación por Hijo benefició a las mujeres que se pensionaron a partir del 1 de julio de 2009 y tener 65 años de edad. Para las beneficiarias con hijos nacidos vivos o adoptados antes de esa fecha, la bonificación se calculó aplicando un 10% sobre el ingreso mínimo vigente al 1 de julio de 2009. La revisión del número de mujeres que han accedido a este beneficio indica que un número importante de mujeres mayores no afiliadas y no pensionadas han concurrido a afiliarse voluntariamente (Superintendencia de Pensiones, 2011).

Como medida de equidad al seguro de invalidez y sobrevivencia se incorporan cambios relativos a la cobertura y prima cobrada por este seguro. La prima del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia es una comisión única para ambos sexos. Este valor se determina por el costo unitario del seguro para los hombres, mientras que en las mujeres, el costo es significativamente inferior producto en parte de su menor siniestralidad. Teniendo en cuenta esta situación, se autorizó la devolución de la sobreprima que paguen (diferencia con la prima de los hombres) a su cuenta individual en forma de cotización. Esta medida permitió el aumento del nivel de pensiones de las mujeres y la disminución de la brecha con las pensiones de los hombres. Además, iguala en 65 años la edad máxima de cobertura del seguro de invalidez y sobrevivencia para hombres y mujeres.

Antes de la reforma, la cobertura de este seguro era diferente según los sexos, los afiliados tenían como beneficiarios/as a sus hijos/as, su cónyuge y a la madre de sus hijos de filiación no matrimonial; mientras que las afiliadas tenían como beneficiarios/as a sus hijos/as y a su cónyuge (cuando es parcial o totalmente inválido). En la práctica, este seguro de invalidez y sobrevivencia concentraba al colectivo que subsidiaba en las mujeres y al grupo subsidiado en los hombres, ante igual sueldo, pagaban la misma cuota del seguro, pero las mujeres tenían menos beneficiarios legales. La expectativa de vida más alta de las mujeres, implicaba un menor costo del seguro que los hombres, lo que reforzaba el subsidio en la misma dirección.

¹¹ Otros beneficios son la creación de la figura del Afiliado Voluntario, la eliminación de la Comisión Fija y el nuevo Ingreso Mínimo Imponible de Trabajadores/as de Casa Particular y la eliminación de la comisión fija.

La Ley n° 20.255 viene a corregir las inequidades de género al establecer la separación de la prima del SIS entre hombres y mujeres. Para ello, las AFP licitan en forma separada la cobertura de hombres y mujeres, pero cobran a todos sus cotizantes la prima SIS que corresponde a los hombres, y depositan de vuelta, en sus cuentas de ahorro previsional, el pago en exceso hecho por las mujeres. Incluso, después de corregida la diferencia en la prima seguía existiendo la inequidad de género, por lo que se incorpora como beneficiarios de la pensión de sobrevivencia de las mujeres, al cónyuge no inválido y al padre del hijo de filiación no matrimonial que viva a expensas de la mujer. Pese al impacto negativo que esto tiene sobre las pensiones de mujeres, llega a ser relativamente bajo y la cobertura de las familias donde la mujer contribuye con un ingreso relevante se hace equivalente al caso de los hombres.

Un último cambio apunta a aumentar la equidad de género en la cobertura del SIS, en el caso de las mujeres mayores de 60 años de edad cuando se estipula la edad legal de jubilación de este grupo y se pierde la cobertura del seguro de invalidez y sobrevivencia. En la Ley n°20.255 se otorga cobertura por el seguro de invalidez y sobrevivencia a las mujeres entre 60 y 65 años de edad para que continúen cotizando en el sistema, aumentando desde el año de su promulgación (2008), el número de cotizantes mujeres entre 60 y 65 años que accedían a este beneficio.

4.2.4 Compensación previsional en caso de divorcio o nulidad

Antes de la Reforma no era posible incorporar los fondos previsionales a la compensación. Esta situación generaba una importante fuente de inequidades de género, especialmente, en aquellos hogares donde los ahorros previsionales representan una proporción muy alta de los bienes de los cónyuges.

Ante esa situación, la Reforma estipuló que para una situación de nulidad o divorcio, el/la juez/a competente –en caso que determine la existencia de menoscabo económico que implique una compensación producto de un desigual reparto de roles de género en las familias– podrá ordenar el traspaso de fondos, desde la cuenta de capitalización individual del/la cónyuge que deba compensar, a la cuenta de capitalización del/la cónyuge compensado.

La compensación económica comienza a definirse en base a la acumulación de recursos previsionales de cada uno de los cónyuges mientras permanecieron casados. Para esto, el juez puede solicitar todos los antecedentes necesarios a las respectivas AFP, con el objeto de fijar correctamente el valor de la compensación. De no existir dicha cuenta, el traspaso se realizará a una cuenta de capitalización voluntaria, que deberá abrirse para tal efecto. Dicho traspaso no podrá exceder del 50% de los recursos acumulados en la cuenta de capitalización individual del/la cónyuge que debe compensar, respecto de los fondos acumulados durante el matrimonio. De esta manera, el/la cónyuge beneficiado/a es quien tuvo un menor saldo de ahorro durante el matrimonio; mientras que el impacto

de esta compensación depende del tiempo que unión del matrimonio, la rentabilidad de los fondos y y la magnitud del diferencial de ahorro entre los cónyuges (Superintendencia de Pensiones, 2011).

4.3. Perfeccionamiento del Sistema de Capitalización individual

Un factor importante en este sistema es la posibilidad que otorga el Estado chileno a las AFP para que puedan invertir los fondos provenientes de las cotizaciones de los y las trabajadoras en operaciones bursátiles tras la búsqueda de una mayor rentabilidad. Esta medida comenzó en 2013 otorgando la posibilidad a los y las afiliadas de elegir la AFP para asegurar sus recursos según distintos tipos de Fondo (A, B, C, D y E) donde depositen sus aportes, dependiendo de las características personales, es decir, del grado de riesgo y rentabilidad individual. Esta medida pretendía que las personas afiliadas quienes adoptasen una estrategia activa de cambio de fondos estuvieran informadas sobre los niveles de rentabilidad de los fondos en sus ahorros previsionales, y se generase mayor equidad entre quienes transitan de un fondo a otro y entregase mayor flexibilidad en el manejo del Fondo E.

Pese a esos cambios, los resultados no ha sido los esperados por los equipos técnicos encargados de velar por su cumplimiento ni favorables para el colectivo afiliado, es decir, no se han obtenido los retornos esperados. Estudios indican que la edad incide en la elección de los fondos, mostrándose que la población joven es más propensa a elegir posiciones más riesgosas (Fondo A y Fondo B), pudiendo además, flexibilizar sus intereses ajustándolos a la oferta laboral de toda su vida. Asimismo, el conocimiento del mercado de pensiones y el nivel de aversión al riesgo, juega un rol crucial al momento de modificar los niveles de riesgo en el portafolio de pensión, mientras que el surgimiento de una crisis económica puede incidir en el nivel de aversión al riesgo y, con ello, en las expectativas de las personas.

Un aspecto central de lo señalado, es que el grado de desconocimiento y desinformación de las personas respecto al fondo en el que sus ahorros de pensiones están depositados enciende una luz de alerta sobre el funcionamiento del sistema de pensiones, ya que cuestiona la racionalidad de las decisiones de elección, y con esto deja la puerta abierta a posibles manipulaciones (Valdivia, 2013).

Las mejoras planteadas en la reforma del sistema de capitalización individual incluyen:

- Ampliación de las alternativas de inversión en Chile y en el exterior, lo que permitirá alcanzar mejores pensiones para los afiliados a las AFP.
- Creación del Régimen de inversión de los Fondos de Pensiones
- Creación del Consejo Técnico de Inversiones (CTI)
- Licitación de los nuevos afiliados
- Eliminación de comisiones fijas
- Subcontratación de Funciones

- Se separa de las AFP la administración del SIS
- Gobiernos Corporativos: Directorios de las AFPs y Directorios de Sociedades Anónimas votados por AFPs
- Asesoría Previsional

5. A modo de palabras finales

A siete años de implementación de la reforma previsional, continúan las críticas al sistema de previsión social y a su componente central: la capitalización individual obligatoria y las AFP. En primer lugar, las tasas de reemplazo son bajas y no hay indicios en las estimaciones que subirán. Por ejemplo, en promedio las mujeres están cotizando 15,3 años con una tasa de 10% y sobreviven 28 años desde la edad de retiro; los hombres cotizan en promedio 21 años con una tasa de 10% y sobreviven 23 años desde la edad de retiro. En segundo lugar, las inversiones siguen sometidas a una alta volatilidad de su rentabilidad y los afiliados desconocen los tecnicismos de esta situación, dificultando la toma de decisiones y juicios sobre el sistema. En tercer lugar, en el ejercicio tributario de 2013 fueron pocas/os trabajadoras/es independientes que debían cotizar lo hicieron voluntariamente (Lara & Silva, 2014).

Un reciente estudio de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo evidencia que las tasas de reemplazo existentes en Chile en 2012 equivale en los hombres a un 52% de las remuneraciones de los últimos 10 años, debidamente reajustadas; mientras que en las mujeres alcanzaría apenas a un 42%, cifras incluso inferiores al año 2011. Las bajas pensiones otorgadas por el sistema obliga a que las chilenas jubilen mucho más tarde que las otras mujeres de los países del grupo (OCDE, 2013).

Pese a ello, la meta que se fijó el gobierno para el año 2012 se cumplió en términos generales otorgando mayor cobertura de pensiones en el pilar solidario y reduciendo la pobreza en la población mayor de 65 años y en la población total.

IV. METODOLOGIA

La naturaleza del presente estudio corresponde a una investigación aplicada tendiente a observar, describir, interpretar y medir el conjunto de efectos o resultados (o bien tendencias de impactos), derivados del funcionamiento del Subsidio Previsional a Trabajadores Jóvenes establecido en la Ley 20.255 administrado por el IPS. Este estudio tiene un doble foco en la observación, por un lado de los efectos en los/as jóvenes trabajadores/as del subsidio a la cotización, y los efectos en la toma de decisiones relativas a la contratación de entidades productivas (empresas) en cuanto al subsidios a la contratación.

Para el cumplimiento de los objetivos detallados anteriormente se aplicaron 235 cuestionarios, 3 grupos focales y 3 entrevistas en profundidad de acuerdo a la distribución que se presenta en el siguiente cuadro resumen:

Cuadro N° 2
Resumen de Levantamiento de Información Primaria

Unidad de Observación	Instrumento Utilizado	Cantidad de Casos
Jóvenes Trabajadores/as Beneficiarios/as	Cuantitativo (Cuestionario)	204
	Grupos Focales	2
Jóvenes Trabajadores/as sin Subsidio	Grupos Focales	1
Empleadores/as Beneficiarios/as	Cuantitativo (Cuestionario)	19
	Entrevistas en Profundidad	2
Empleadores/as No Beneficiarios/as	Cuantitativo (Cuestionario)	12
	Entrevistas en Profundidad	1

A continuación se detalla cada una de las estrategias de levantamiento de información utilizadas:

1. Revisión de Información Secundaria

Revisión bibliográfica y Estadísticas publicadas por el Instituto de Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social, Superintendencia de Pensiones, Instituto Nacional de Estadísticas entre otras instituciones que incluye, como estrategia complementaria, información obtenida en reuniones con profesionales a cargo de la gestión operativa del Subsidio Previsional a Trabajadores Jóvenes del IPS.

2. Estrategia Cuantitativa

El diseño del instrumento incorpora los elementos operativos provenientes de los conceptos asociados con los enfoques teóricos que estructuran el fenómeno de estudio; su desarrollo y validación fue realizada por la autoridades técnicas del IPS.

Dado que este estudio tiene un doble foco (empleadores y jóvenes trabajadores), las muestras reflejan cada perfil de beneficiarios.

2.1. Diseño Muestral Jóvenes Trabajadores/as

El universo válido corresponde a aquellas personas –trabajadores/as jóvenes beneficiarios/as del Subsidio Previsional a y trabajadores Jóvenes y quienes aún no son beneficiarias del mismo. Estos últimos son abordados mediante técnicas cualitativas, por ende este diseño aplica a los trabajadores efectivamente beneficiarios/as del subsidio.

Otro atributo que permite delimitar mejor el universo, corresponde a las áreas (regiones) que serán representadas en la muestra:

- IV Región de Coquimbo.
- V Región de Valparaíso.
- VIII Región del Bío bío.
- XIII Región Metropolitana.

El tamaño de la población fue indicada por el IPS. El siguiente cuadro permite constatar la distribución de la población por sexo y por región. En este sentido el universo de trabajadores/as jóvenes beneficiados/as asciende a 18.762 casos, siendo 10.987 mujeres y 7.775 hombres.

Cuadro N° 3
Población de Beneficiarios/as del Subsidio Previsional a trabajadores Jóvenes (cotización)

Región	Sexo		Total Subsidio a la cotización
	Hombre	Mujer	
Coquimbo	67	111	178
Valparaíso	191	310	501
Bío Bío	313	547	860
Metropolitana	7.204	10.019	17.223
Total General	7.775	10.987	18.762

Para el cálculo muestral se ha utilizado la fórmula de muestreo aleatorio simple para proporciones, como parámetros estadísticos se opera con un 95% de confianza, un error muestral del 6.8% además de una varianza máxima. Operando con esta lógica inferencial la muestra global de este perfil de beneficiarios/as asciende a los 204 casos conforme al siguiente detalle:

Cuadro N° 4
Muestra de Beneficiarios/as del Subsidio Previsional a trabajadores Jóvenes (cotización)

Región	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Coquimbo	11	19	30
Valparaíso	16	24	40
Bío Bío	11	19	30
Metropolitana	43	61	104
Totales	81	123	204

2.2. Diseño Muestral Empleadores/as

El número de beneficiarios asociados a este subsidio es pequeño, tan sólo 21 empleadores/as de acuerdo a la información publicada en los Términos Técnicos de Referencia de la licitación, por tanto se operó con una lógica censal abarcando los 21 casos. La efectividad del levantamiento indica un logro de 19 casos. Además, dentro de este perfil de usuario se levantó información acerca de una muestra exploratoria de empleadores que no han sido beneficiarios del subsidio; esta muestra ascendió a 12 casos. La utilidad de esta muestra, a nivel de fines analíticos, es meramente exploratoria y no confirmatoria, sin embargo permite ilustrar algunas de las dinámicas relevantes del funcionamiento del subsidio.

Cuadro N° 5
Muestra de Beneficiarios/as Empleadores/as

Región	Universo Beneficiarios	Muestra Beneficiarios	Muestra No Beneficiarios
Otras regiones	7	6	6
Metropolitana	14	13	6
Total General	21	19	12

2.3. Instrumentos

Los conceptos que fueron operacionalizados como contenido de los instrumentos según se tratase de jóvenes trabajadores/as o empleadores, son los siguientes:

Cuadro N° 6
Contenido de los Instrumentos

Subsidio a la cotización: Jóvenes Trabajadores/as	Subsidio a la Contratación: Empleadores
<ul style="list-style-type: none">• Perfil sociodemográfico (etario, sexo, familiar, educacional, territorial, etc.)• Seguridad social.• Enfoque de Género.• Igualdad de Oportunidades de Género.• Inequidades, brechas y barreras de Género.• Vulnerabilidad Multidimensional.• Género y Trayectorias laborales.• Impacto multidimensional de pilar solidario.• Valoración del beneficio.	<ul style="list-style-type: none">• Caracterización Económica• Estructura estaría de las empresas• Estructura de género de las empresas• Gestión y conocimiento del beneficio• Representaciones de juventud y género

Los instrumentos se presentan como anexos del presente informe.

3. Estrategia Cualitativa

La aproximación a un fenómeno a través de la investigación cualitativa, busca identificar la naturaleza profunda del mismo, su sistema de relaciones, su estructura dinámica. En este tipo de investigación los sujetos que investigan realizan registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como grupos focales y entrevistas en profundidad, técnicas aplicadas en este estudio.

3.1. Muestra Cualitativa

En el cuadro siguiente se muestra la composición de las entrevistas en profundidad y de los grupos focales aplicados:

Cuadro N° 7
Muestra de Beneficiarios/as del Subsidio Previsional a trabajadores Jóvenes

Instrumento	Composición	Cantidad
Entrevistas	Empleadores sin Subsidio	1
	Empleadores con Subsidio a la Contratación	2
	Total	3
Grupos Focales	Trabajadores Jóvenes sin Subsidio	1
	Trabajadores Jóvenes con Subsidio a la Cotización	2
	Total	3

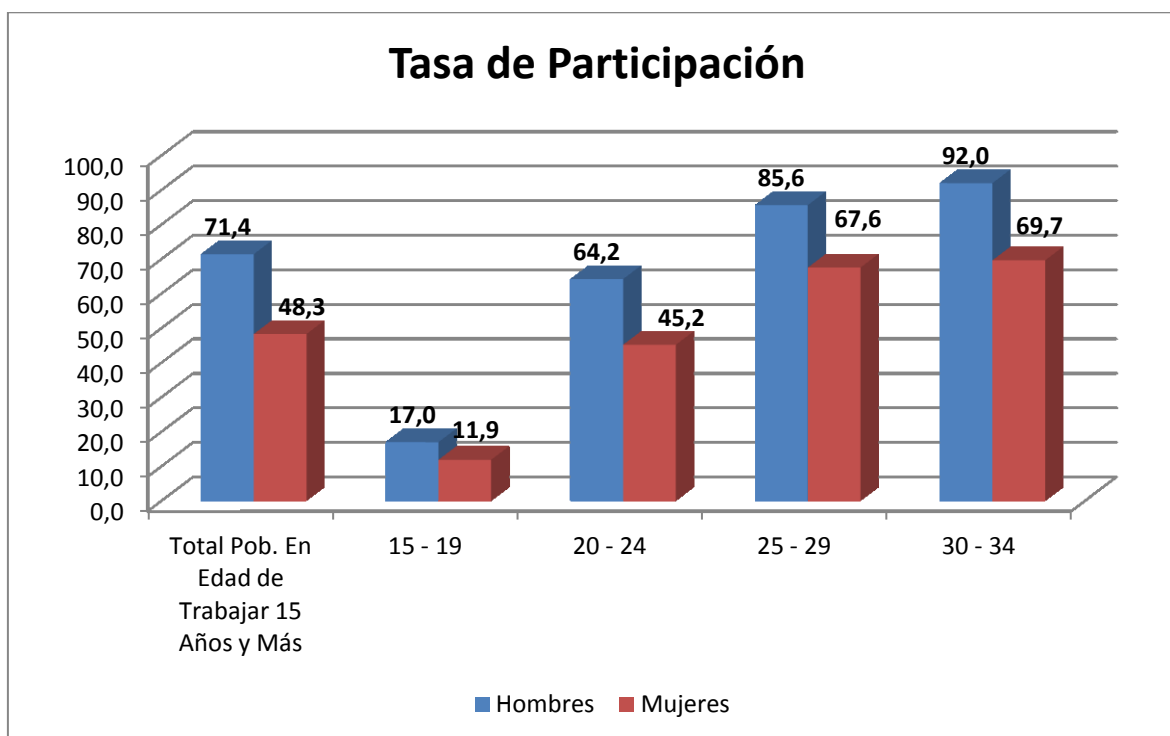
V. MARCO GENERAL

El presente capítulo tiene por objeto presentar a partir de datos secundarios un marco general sobre la situación de empleo juvenil, el Subsidio Previsional a trabajadores jóvenes, la situación previsional y de género.

1. Sobre la situación del Empleo Juvenil

A continuación se presenta la tasa de participación de la fuerza de trabajo (número de personas en la fuerza de trabajo o Población Económicamente Activa expresado como porcentaje de la población en edad de trabajar) por tramo etario desagregado por sexo.

Gráfico N° 1
Tasa de Participación Laboral por Tramo Etario

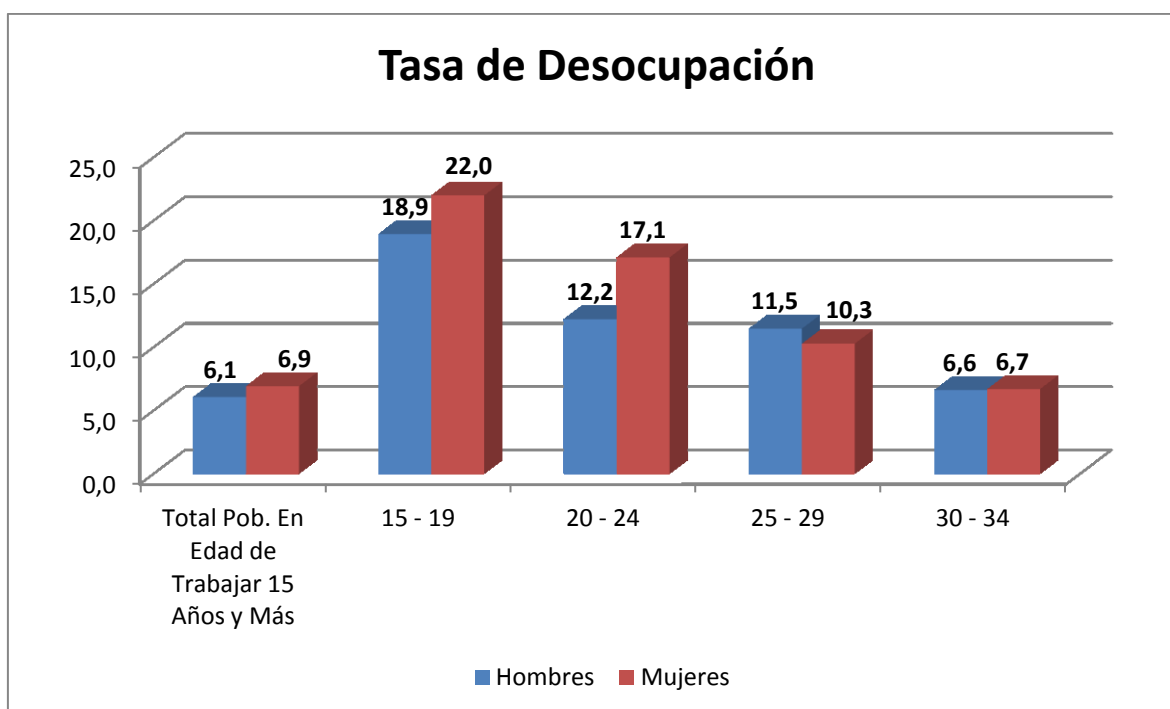


Elaboración propia con base en Datos de Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE. Trimestre Móvil Julio, Agosto, Septiembre 2015

Al analizar los datos del gráfico anterior, se puede constatar la brecha existente de participación de la fuerza de trabajo de hombres por sobre las mujeres que se empina por **sobre 23 puntos porcentuales** en el total poblacional. Si bien esta brecha parece disminuir en los tramos etarios menores, esta situación es poco significativa dada la baja participación en esos tramos.

La situación anterior se refrenda al observar las tasas de desocupación ilustradas en el gráfico siguiente:

Gráfico N° 2
Tasa de Desocupación Laboral por Tramo Etario



Elaboración propia con base en Datos de Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE. Trimestre Móvil Julio, Agosto, Septiembre 2015

Para el total de la población en edad de trabajar, las mujeres presentan una tasa de desocupación de 0,8 puntos más que los hombres, situación que se mantiene en la mayoría de los tramos etarios relevantes para la población objetivo del Subsidio Previsional a trabajadores jóvenes a excepción del tramo etario de 25 a 29 años. Esta situación profundiza la brecha descrita anteriormente, ya que las mujeres no sólo tienen una participación menor de la fuerza de trabajo sino que además presentan tasas de desocupación menor.

2. Sobre el Subsidio Previsional a trabajadores jóvenes.

A continuación se presentan antecedentes históricos correspondientes a los Beneficiarios del Subsidio Previsional a trabajadores jóvenes en sus componentes Contratación y Cotización. Cabe señalar que el componente de Subsidio a la Cotización comenzó a solicitarse a contar del 1 de Julio de 2011, para el caso del Componente contratación su inicio se remonta a marzo de 2009.

El cuadro siguiente presenta antecedentes históricos del componente contratación del Subsidio Previsional

Cuadro N° 8
Beneficios Históricos del Subsidio Previsional a trabajadores jóvenes componente Contratación

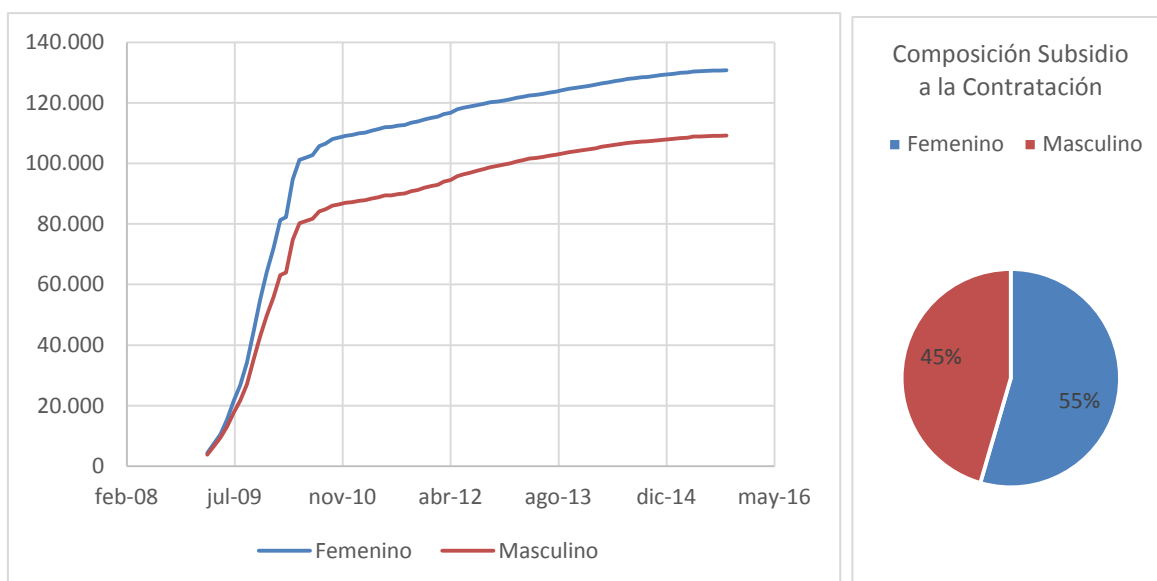
Año	Número de subsidios pagados	Monto pagado	Número de empleadores promedio mensual	Número de trabajadores promedio mensual por los cuáles se recibió pago de subsidio en el mes	Número de Trabajadores Promedio por los cuales un Empleador recibe Subsidio	Monto Promedio por Subsidio pagado
2009 (desde Marzo)	134.651	852.748.497	333	11.403	34,2	6.333
2010	102.156	627.872.136	256	6.850	26,8	6.146
2011	10.669	66.813.660	78	870	11,1	6.262
2012	16.091	109.452.863	55	1.192	21,8	6.802
2013	10.044	74.357.164	41	785	19,0	7.403
2014	7.650	59.542.420	27	610	22,9	7.783
2015 (a Octubre)	3.479	27.254.994	20	305	15,1	7.834

Elaboración propia con base en Estadísticas de Superintendencia de Pensiones

Al observar el cuadro anterior es evidente que tanto los subsidios pagados como los trabajadores y empleadores/as beneficiarios/as han disminuido desde su puesta en marcha.

Lo mencionado anteriormente se corrobora al analizar la evolución mensual de los trabadores y trabajadoras jóvenes que han recibido el subsidio que se muestra en el gráfico siguiente

Gráfico N° 3
Trabajadores y Trabajadoras por los que se ha recibido el Subsidio a la Contratación a la fecha por mes



Elaboración propia con base en Estadísticas de Superintendencia de Pensiones

Del gráfico anterior se aprecia que históricamente las mujeres predominan como beneficiarias del subsidio con un 55% por sobre el 45% de hombres. Además de ello el gráfico se puede ver que esta brecha ha permanecido relativamente constante durante los últimos años.

Una situación distinta ocurre al analizar los antecedentes históricos del componente cotización del Subsidio Previsional que se presentan a continuación:

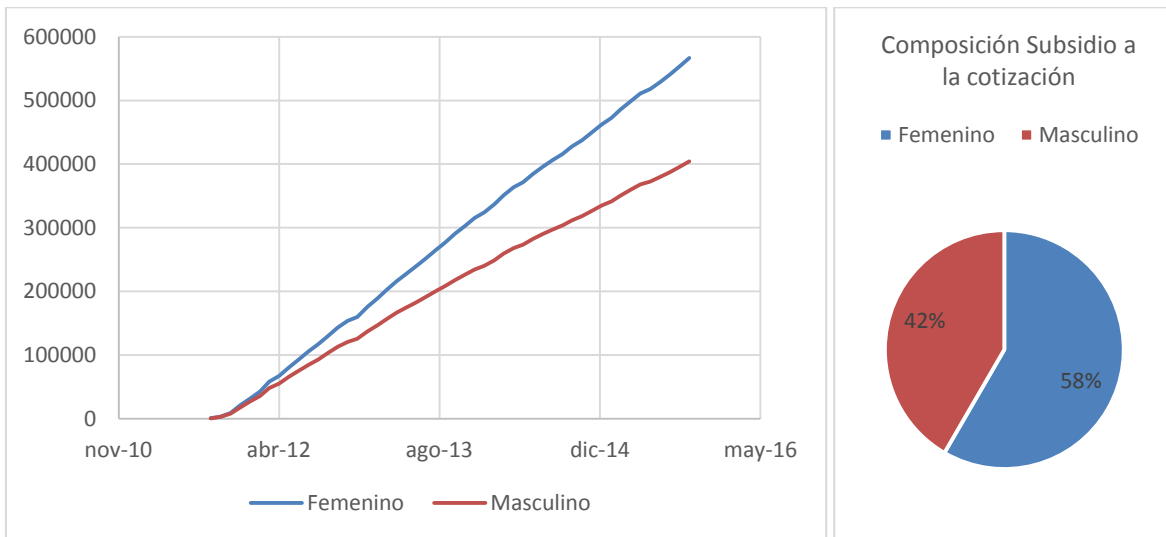
Cuadro N° 9
Beneficios Históricos del Subsidio Previsional a trabajadores jóvenes componente Cotización

Rótulos de fila	Número de subsidios pagados	Monto pagado	Número de trabajadores promedio que recibieron pago en el mes	Monto Promedio por Subsidio pagado
2011 (desde Sept.)	40.946	281.729.757	9.647	6.881
2012	279.361	1.946.111.419	20.683	6.966
2013	292.848	2.146.546.401	22.014	7.330
2014	258.571	2.008.542.515	18.923	7.768
2015 (a Octubre)	219.142	1.798.157.284	19.489	8.205

Elaboración propia con base en Estadísticas de Superintendencia de Pensiones

Como se puede observar el número de trabajadores promedio mensual que reciben el subsidio fluctúa en torno a los 20.000 desde la entrada en régimen en el año 2012. Lo anterior se refrenda en la tasa de crecimiento constante que presentan la evolución mensual de los trabadores y trabajadoras jóvenes que ha recibido el subsidio que se muestra en el gráfico siguiente:

Gráfico N° 4
Trabajadores y Trabajadoras Beneficiarios /as del Subsidio, componente Cotización a la fecha por mes

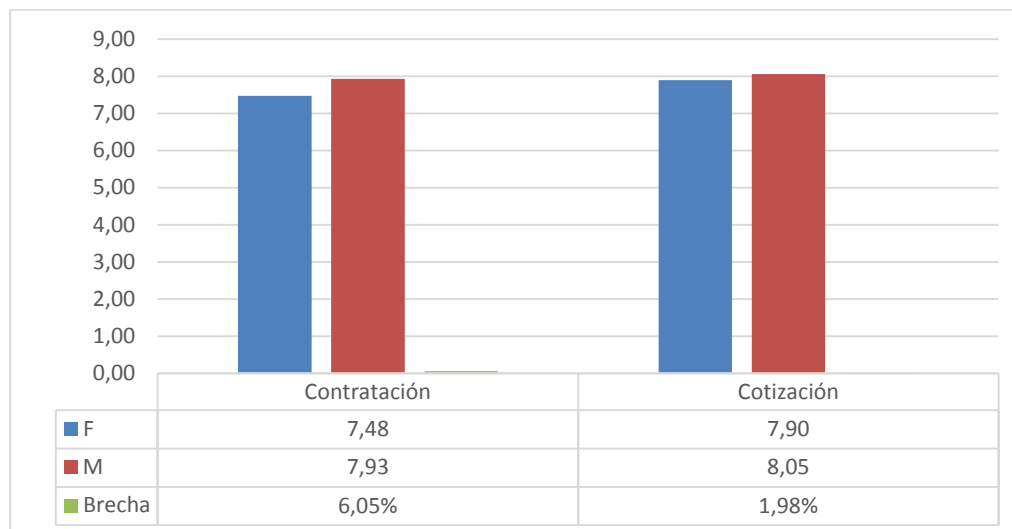


Elaboración propia con base en Estadísticas de Superintendencia de Pensiones

En este caso se puede constatar que el peso relativo de las mujeres es mayor a medida que transcurre el tiempo registrando un 58% en el acumulado total. Si se considera sólo el último ejercicio anual cerrado (año 2014) las mujeres representan un 60% del total de beneficiarios/as del Subsidio Previsional en su componente Cotización.

Al analizar la remuneración promedio según sexo y según beneficio recibido (contratación, cotización) se puede constatar la existencia de las brechas que se ilustran en el gráfico siguiente:

Gráfico N° 5
Remuneración promedio (UF) y brecha de género



Elaboración propia con base en Estadísticas de Superintendencia de Pensiones

El gráfico precedente muestra la remuneración promedio mensual registrada entre Septiembre 2011 y Octubre 2015 desagregada por sexo, tanto para los beneficiarios del subsidio a la contratación como a los de cotización lo que da cuenta de brechas salariales de 6% para el caso del componente Contratación y del 2% para el caso del componente cotización.

3. Situación Previsional

Con el objeto de delimitar el análisis en la población potencial se considera el número de personas cotizantes que cumplen con el requisito de rango etario e ingreso mensual. Ajustando el análisis a la estructura de la información dispuesta por la Superintendencia de Pensiones, el número aproximado de potenciales beneficiarios es 737.518 personas, en coherencia con el objetivo del subsidio esta cifra comprende personas menores a 35 años y con un ingreso imponible menor a \$350.000 de acuerdo a cifras publicadas por dicha Superintendencia en el mes de septiembre del año 2015. Cabe señalar que dicha cifra incluye a personas entre 15 y 17 años que han cotizado en dicho mes; para efectos de este análisis se considera marginal esta población puesto que se aprecia que la tasa de ocupación fluctúa en torno al 11% para el tramo etario entre 15 y 19 años de acuerdo a cifras de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo publicada por el INE. De este antecedente se infiere que la tasa de ocupación para el tramo etario 15 a 17 años es aún menor y por tanto tiene un efecto marginal en la determinación de la población potencial.

En base a esta información es posible estimar una población potencial equivalente a 737.518 personas de acuerdo al siguiente detalle:

Cuadro N° 10
Cotizantes por edad e ingreso imponible – Septiembre 2015

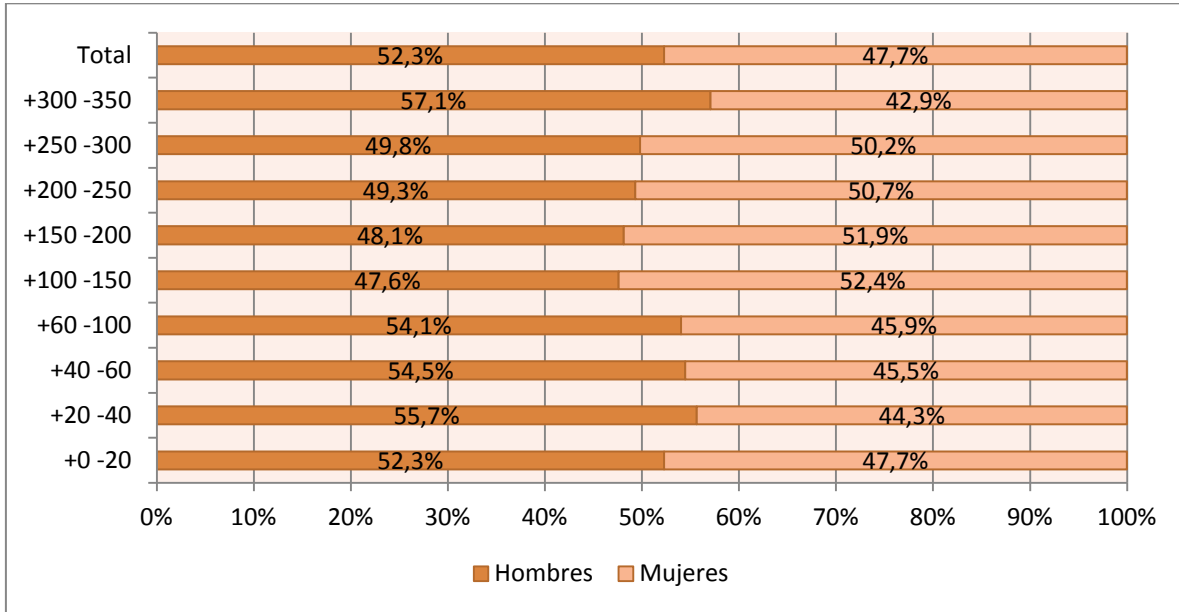
INGRESO IMPONIBLE (miles de pesos)	EDAD (años)				Total
	Hasta 20	+20 -25	+25 -30	+30 -35	
+0 -20	1.825	3.957	2.929	2.229	10.940
+20 -40	2.400	5.357	4.405	3.375	15.537
+40 -60	2.804	6.277	5.122	3.998	18.201
+60 -100	5.865	13.372	10.618	8.280	38.135
+100 -150	10.036	23.177	19.480	16.531	69.224
+150 -200	12.266	25.114	18.234	13.518	69.132
+200 -250	17.350	44.556	44.010	42.266	148.182
+250 -300	13.641	41.154	36.327	30.481	121.603
+300 -350	25.149	81.546	75.752	64.117	246.564
Total	91.336	244.510	216.877	184.795	737.518

Fuente: Elaboración Propia con base en información de la Superintendencia de Pensiones

Otro elemento a destacar en la determinación de la población potencial es que deben deducirse a esta cifra aquellas personas que registre 24 cotizaciones o más en el Sistema de Pensiones establecido en el Decreto Ley 3.500 de 1980.

En cuanto desglose por sexo se puede señalar que de la población potencial está conformada en un 52.3% son hombres y el 47.7% son mujeres como se muestra en el gráfico siguiente:

Gráfico N° 6
Porcentaje de Cotizantes por sexo e ingreso imponible – Septiembre 2015



Fuente: Elaboración Propia con base en información de la Superintendencia de Pensiones

Finalmente se presenta a continuación el número de afiliados según movimiento de la cuenta de capitalización individual y edad al 30 de septiembre de 2015

Cuadro N° 11
Afiliados según movimiento de la cuenta de capitalización individual

EDAD (años)	Cotizantes con Meses sin Movimiento	Total de Cotizantes	% de Cotizantes con Meses sin Movimiento sobre el total de cotizantes
Hasta 20	263.663	427.061	61,7%
+ de 20 hasta 25	615.022	1.217.970	50,5%
+ de 25 hasta 30	520.329	1.327.838	39,2%
+ de 30 hasta 35	480.455	1.250.495	38,4%
+ de 35 hasta 40	470.562	1.161.672	40,5%
+ de 40 hasta 45	504.683	1.186.471	42,5%
+ de 45 hasta 50	511.322	1.153.611	44,3%
+ de 50 hasta 55	488.761	1.058.190	46,2%
+ de 55 hasta 60	356.682	749.609	47,6%
+ de 60 hasta 65	145.361	298.627	48,7%
TOTAL	4.440.036	9.931.493	44,7%

Fuente: Elaboración Propia con base en información de la Superintendencia de Pensiones

Se puede constatar que el porcentaje de cotizantes con meses sin movimiento sobre el total de cotizantes es significativamente mayor que el total nacional en los tramos etario desde 20 a 25 años y en los menores de 20

VI. RESULTADOS CUANTITATIVOS TRABAJADORES/AS JÓVENES

El presente acápite da cuenta de los resultados obtenidos de la encuesta realizada a trabajadores/as jóvenes respecto al Subsidio Previsional; esta muestra ascendió a un tamaño de 204 casos; 60,3% correspondieron a mujeres y 39,7% a hombres.

El contenido específico de estos resultados se ha organizado de la siguiente manera:

- Caracterización sociodemográfica,
- Caracterización de la situación laboral actual,
- Análisis de datos atinentes a la trayectoria laboral,
- Análisis de áreas temáticas asociadas a brechas salariales, y
- Análisis de corresponsabilidad en labores del hogar

1. Caracterización Socio-Demográfica

En este primer apartado se muestran los datos ligados con atributos sociodemográficos y culturales de jóvenes trabajadores/as que participaron en el estudio.

1.1. Edad

El cuadro siguiente muestra la distribución de los casos encuestados según tres tramos etarios y desagregados según sexo. De esta forma. Ya sea en hombre o mujeres, las opiniones serán más representativas de los individuos de entre 18 y 25 años de edad, y especialmente de aquellos que tienen 18 a 21 años.

Cuadro N° 12
Tramo Etario Según Sexo

Tramo etario	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
18 a 21 años	47	58,0%	73	59,3%	120	58,8%
22 a 25 años	30	37,0%	38	30,9%	68	33,3%
26 a 30 años	4	4,9%	12	9,8%	16	7,8%
Total	81	100,0%	123	100,0%	204	100,0%

N = 204 casos válidos

Las características etarias registradas en la tabla anterior, se ajustan a los requisitos establecidos por el subsidio previsional analizado; individuos con edades entre los 18 a los 35 años de edad. El rango predominante se presenta en un 58,8% en los jóvenes entre 18 y 21 años, seguidos en un 33,3% de aquellos que tienen entre 22 y 25 años de edad; sólo un 7,8% es mayor de 26 años.

Tal como se observa en el cuadro, al desagregar la muestra según el sexo de los encuestados(as), se aprecia que tanto mujeres como hombres presentan una distribución estadísticamente equivalente en cuanto al total muestral.

1.2. Nivel Educativo

La presente tabla muestra el nivel educativo alcanzado por los/las participantes del estudio, agrupados por nivel de instrucción y desagregado por sexo.

Cuadro N° 13
Nivel Educativo según Sexo

Nivel Educativo	Sexo	
	Hombre %	Mujer %
Sin educación formal	0,0%	0,0%
Básica Incompleta	0,0%	1,6%
Básica Completa	1,2%	2,4%
Media Incompleta	7,4%	8,9%
Media Completa	29,6%	26,8%
Media TP. Incompleta	3,7%	2,4%
Media TP. Completa	6,2%	8,9%
Técnico Prof. Incompleta	14,8%	13,0%
Técnico Prof. Completa	3,7%	2,4%
Univ. Incompleta.	28,4%	28,5%
Univ. Completa	4,9%	4,9%

N = 204 casos válidos

Al observar el nivel educativo de los(as) trabajadores jóvenes, se aprecian comportamientos similares entre hombres y mujeres. La mayor proporción tanto en hombres como en mujeres encuestados(as) se encuentra entre quienes poseen Educación Media Incompleta, con un 29,6% para hombres v/s un 26,8% en mujeres, lo que representa casi un tercio de la muestra. A la anterior cifra le sigue el porcentaje de personas con Educación universitaria Incompleta, siendo un 28,4% para hombres y un 28,5% para mujeres. Sólo un 4,9% de hombres y mujeres poseen Educación Universitaria Completa. No se presentó ningún caso de jóvenes sin educación formal.

1.3. Jóvenes que Estudian Actualmente

Dentro del ámbito educativo de los/las jóvenes encuestados/as es relevante conocer el estado actual o vínculo actual con el sistema educativo; por actual se hace referencia al periodo de tiempo cercano a la aplicación de este estudio.

Cuadro N° 14
Estudios Actuales según Sexo y Total

	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Sí	37	45,7%	65	52,8%	102	50,0%
No	44	54,3%	58	47,2%	102	50,0%
Total	81	100,0%	123	100,0%	204	100,0%

N = 204 casos válidos

La mitad de los casos estudia actualmente, además se observa que el porcentaje de jóvenes en dicha condición es mayor en mujeres (52,8%) que en hombres (45,7%).

1.4. Razones para Abandonar los Estudios

En cuanto a las razones de desvinculación de los sujetos con el sistema educacional, el siguiente cuadro las enlista y señala las más frecuentes según sexo y total.

Cuadro N° 15
Razones para Abandonar los Estudios según Sexo y Total

	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Se puso a trabajar	6	7,5%	1	0,8%	7	3,4%
No pudo pagar sus estudios	8	10,0%	10	8,1%	18	8,9%
Por cuidar a Hijo(s) o Hija(s)	0	0,0%	1	0,8%	1	0,5%
Tuvo un embarazo, nacimiento, etc.	0	0,0%	5	4,1%	5	2,5%
Se dedicó a quehaceres del hogar	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
No le interesó continuar	4	5,0%	2	1,6%	6	3,0%
Tuvo problemas de conducta	1	1,3%	1	0,8%	2	1,0%
Tuvo una enfermedad invalidante	0	0,0%	1	0,8%	1	0,5%
No tuvo el apoyo familiar	0	0,0%	1	0,8%	1	0,5%
Tuvo que cuidar a otro familiar	0	0,0%	2	1,6%	2	1,0%
Tuvo que hacer el servicio militar	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Otra, ¿cuál?	8	10,0%	9	7,3%	18	8,8%

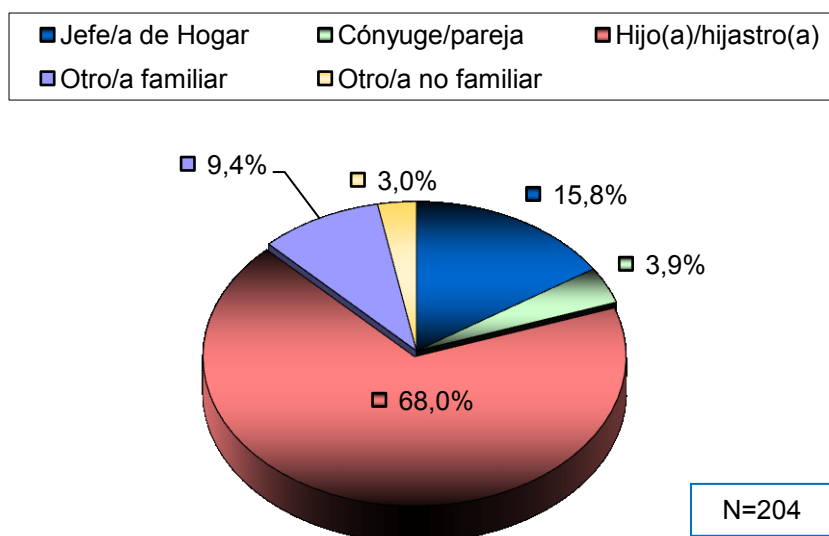
Tabla de Respuesta Múltiple, los Porcentajes aluden a % de Sí

La tabla indica que tanto para hombres como para mujeres la razón principal alude a un criterio económico; *'no poder pagar los estudios'*. Para los hombres la segunda razón refiere al ingreso temprano al mundo laboral (*'se puso a trabajar'*), la segunda razón en el caso de las mujeres alude a *'un embarazo, nacimiento'*, si bien a nivel subalterno, las otras razones de las mujeres -que no aparecen en los hombres- se distribuyen en los *cuidado de hijos/as, cuidados de otros/as y no contar con apoyo familiar*, situaciones que dan cuenta de la reproducción de patrones de género tradicionales.

1.5. Parentesco con Jefatura del Hogar

El poder se produce y reproduce en diferentes niveles y espacios sociales, el hogar es uno de ellos. Aquí las condiciones etarias y de género son condicionantes del poder que los sujetos puedan ejercer. El estudio consultó por la ejecución del rol y por el vínculo de parentesco de quien lo ejecuta.

Gráfico N° 7
Parentesco con el Jefe del Hogar



Se observa una dinámica donde la mayoría de los(as) trabajadores jóvenes (68%) aún son dependientes de sus padres, es decir, no contribuyen con el principal ingreso económico del hogar; su aporte sería secundario o complementario. Por su parte, aquellos que declaran ser ellos/as jefes/as de hogar, es decir, que aportan el principal ingreso económico en el hogar, ascienden a un 15,8%.

Aparte de la dinámica etaria, que queda clara en el gráfico anterior dada la configuración en dicho aspecto de la muestra, el cuadro siguiente presenta la distribución de los datos en relación con el ejercicio de jefe/a de hogar según el sexo de la persona encuestada.

Cuadro N° 16
Parentesco con la jefatura del hogar según sexo

	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Jefe/a de Hogar	15	18,5%	17	13,8%	32	15,7%
Cónyuge/pareja	3	3,7%	5	4,1%	8	3,9%
Hijo(a)/hijastro(a)	55	67,9%	83	67,5%	138	67,6%
Otro/a familiar	6	7,4%	13	10,6%	19	9,3%
Otro/a no familiar	2	2,5%	4	3,3%	6	2,9%
NS/NR	0	0,0%	1	,8%	1	,5%
Total	81	100,0%	123	100,0%	204	100,0%

N = 204 casos válidos

Al desagregar los datos se observa la misma tendencia que a nivel general, o sea, hombres y mujeres jóvenes habitando un hogar donde sus padres son los jefes/as del mismo. En cuanto a los/as jóvenes que dicen ejercer el rol, se aprecia es más frecuente que lo desempeñen hombres (18,5%) que mujeres (13,8%), tendencia que expresa inequidades en cuanto a acceso a mecanismos de poder en el caso de las mujeres, que se manifiestan en este tipo de roles, así como en espacios de otras esferas de desarrollo.

1.6. Tamaño de la familia

La familia como organización sigue siendo un espacio de lazos socioemocionales básicos para los sujetos implicados en ella, dentro de dicho espacio se socializan valores y normas, convirtiéndose en una red básica de interdependencia emocional, funcional, simbólica y económica. En este sentido, conocer el tamaño de ella permite pronosticar -aproximadamente- la probabilidad de colaboración que sus integrantes puedan recibir, junto a la carga (demanda) de sus integrantes por satisfacer las necesidades con un ingreso económico determinado. Los datos relativos al tamaño del grupo familiar de los/las participantes se presentan en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 17
Número integrantes del hogar

N° Integrantes del Hogar	
N Total (Muestra)	204
Media	4
Desviación Standard	2
Percentil 80	5

Los datos del cuadro concuerdan con la disminución del tamaño familiar registrado en las últimas décadas, o sea, disminución de familias extensas y aumento de familias de

tipo nuclear; así el promedio de la tabla (4 integrantes) y sólo un 20% de los jóvenes encuestados/as pertenece a un hogar con más de 5 integrantes (percentil 80).

1.7. Estado Civil

El siguiente cuadro muestra el resultado de la indagación acerca del estado civil de los/las participantes del estudio.

Cuadro N° 18
Estado Civil según Sexo y Total

	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Casado/a	4	4,9%	5	4,1%	9	4,4%
Soltero/a	71	87,7%	113	91,9%	184	90,2%
Viudo/a	3	3,7%	0	0,0%	3	1,5%
Conviviente o pareja	3	3,7%	5	4,1%	8	3,9%
Divorciado/a	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Separado/a o anulado/a	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	81	100,0%	123	100,0%	204	100,0%

N = 204 casos válidos

Dado el perfil etario del grupo analizado, la gran mayoría (90,2%) se declaran solteros(as), siguiéndole un 4,4% que se encuentra casado(a) y un 3,9% que dice convivir con su pareja. No se observan casos de jóvenes divorciados o separados. Al comparar los datos según sexo, no se aprecian diferencias significativas.

1.8. Estado Civil e Hijo/as

El cuadro siguiente muestra datos relativos a la tenencia de hijos/as según sexo y total.

Cuadro N° 19
Estado Civil y Responsabilidad Parental Según Sexo

N° Hijos/as		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
0	Recuento	71	96	167
	%	87,7%	78,0%	81,9%
1	Recuento	7	17	24
	%	8,6%	13,8%	11,8%
2	Recuento	2	7	9
	%	2,5%	5,7%	4,4%
3	Recuento	0	1	1
	%	0,0%	,8%	,5%
9	Recuento	1	2	3

N° Hijos/as		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
	%	1,2%	1,6%	1,5%
Total	Recuento	81	123	204
	%	100,0%	100,0%	100,0%

En el cuadro, se aprecia que los(as) jóvenes encuestados(as) no tienen hijos/as (81,9%), siendo esta situación más acentuada en hombres (87,7%) que en mujeres (78%). Cuando tienen un hijo/a prima quienes dicen tener sólo uno/a (11,8%), siendo más marcada la tendencia en mujeres (13,8%) que en hombres (8,6%). Datos de este estudio permitieron constatar que esta responsabilidad parental entre las mujeres jóvenes encuestadas se vive en un estado civil de soltería en un 77,8% de los casos, no observándose igual correlato entre los varones (50%). En segunda instancia se destaca que para los hombres con hijos, un 20% de éstos conviven con su pareja; a diferencia de las mujeres donde este porcentaje asciende al 11,1%.

1.9. Edad Promedio de los(as) hijos(as)

Con el objeto de caracterizar de mejor manera la situación de las personas participantes en el estudio que declaran tener hijos/as, se presenta a continuación la edad promedio de los mismo:

Cuadro N° 20
Edad Promedio de los(as) Hijos(as)

Promedio edad de hijos	
N Muestral válido (beneficiarios/as con hijos/as)	23
Media	3,6

Dado que quienes declaran tener hijos/as son padres/madres jóvenes, la edad de sus hijos/as –en promedio- se constata asciende a los 3,6 años.

2. Caracterización Socio-Laboral

El núcleo temático de este estudio se encuentra en las dinámicas del mundo laboral asociados con la población joven. En estas población se manifiestan obstáculos e inequidades relevantes que los hace ser foco del subsidio analizado. Dichos problemas se manifiestan en accesos y calidad del vínculo labora en el tiempo, que condicionada por otras variables afectan en el salario y en el ahorro previsional.

2.1. Ocupación actual

La categorización del tipo de ocupación actual que realizan los(as) encuestados(as), fue realizada utilizando el CIUO-88 de 1 dígito, que corresponde a la

Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones¹² y que es utilizada por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Cuadro N° 21
Ocupación Actual según Sexo y Total

Ocupación actual según CIUO-88 de 1 dígito	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Profesionales científicos e intelectuales	0	0,0%	1	0,8%	1	0,5%
Técnicos y profesionales de nivel medio	5	6,2%	3	2,4%	8	3,9%
Personal de apoyo administrativo	25	30,9%	43	35,0%	68	33,3%
Trabajadores/as de servicios y vendedores/as de comercios y mercados	29	35,8%	38	30,9%	67	32,8%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	10	12,3%	20	16,3%	30	14,7%
Ocupaciones elementales	12	14,8%	18	14,6%	30	14,7%
Total	81	100,0%	123	100,0%	204	100,0%

N = 204 casos válidos

De la observación de los datos se desprende en general un 33,3% de los(as) jóvenes encuestados se desempeña como 'personal de apoyo administrativo', seguido por un 32,8% que realiza actividades como 'trabajadores/as de servicios y vendedores/as de comercios y mercados'. Por último destaca con un 14,7% 'oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios' y 'ocupaciones elementales' respectivamente.

Al desagregar la muestra por el sexo de los(as) jóvenes, la tabla indica que hombres y mujeres se diferencian con respecto a las ocupaciones que desempeñan; así, las mujeres ocupan principalmente puestos de 'personal de apoyo administrativo', 'trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados' y 'oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios'. En tanto los hombres en primer lugar ocupan puestos como 'trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados', luego como 'personal de apoyo administrativo' y 'ocupaciones elementales'.

¹² Cuyo organismo responsable corresponde a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

2.2. Actividad Económica de Desempeño

Para categorizar la actividad económica de desempeño de los(as) jóvenes encuestados(as) se utilizó el criterio CIU Rev.3, que corresponde a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas.

Cuadro N° 22
Actividad Económica de Desempeño Laboral según Sexo y Total

Actividad Actual según CIU Rev.3	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Industrias manufactureras	0	0,0%	1	0,8%	1	0,5%
Comercio al por mayor y al por menor	9	11,4%	6	5,0%	15	7,5%
Actividades de alojamiento y de servicio de comida	27	34,2%	49	40,8%	76	38,2%
Información y comunicación	2	2,5%	0	0,0%	2	1,0%
Actividades financieras y de seguros	1	1,3%	1	0,8%	2	1,0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0	0,0%	3	2,5%	3	1,5%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	2	2,5%	0	0,0%	2	1,0%
Enseñanza	0	0,0%	1	0,8%	1	0,5%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	37	46,8%	59	49,2%	96	48,2%
Otras actividades de servicio	1	1,3%	0	0,0%	1	0,5%
Total	79	100,0%	120	100,0%	199	100,0%

N =199 casos válidos, 5 casos sin respuesta.

La mayor proporción de jóvenes encuestados/as se desempeña en 'actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas' (48,2%), seguido de un 38,2% que realiza 'actividades de alojamiento y de servicio de comida'; en tercera instancia, y de forma lejana -con un 7,5%- aparece el 'comercio al por mayor y al por menor'.

Si se observa las tendencias de acuerdo al sexo de los(as) encuestados(as), las tres actividades principales concuerdan con las ya señaladas tanto para hombres como mujeres.

2.3. Otra Ocupación

Se presentan a continuación los datos relativos a la existencia de otra ocupación remunerada, distinta de la principal ya revisada.

Cuadro N° 23
Otra Ocupación según Sexo y Total

	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Sí	22	27,8%	37	31,1%	59	29,8%
No	57	72,2%	82	68,9%	139	70,2%
Total	79	100,0%	119	100,0%	198	100,0%

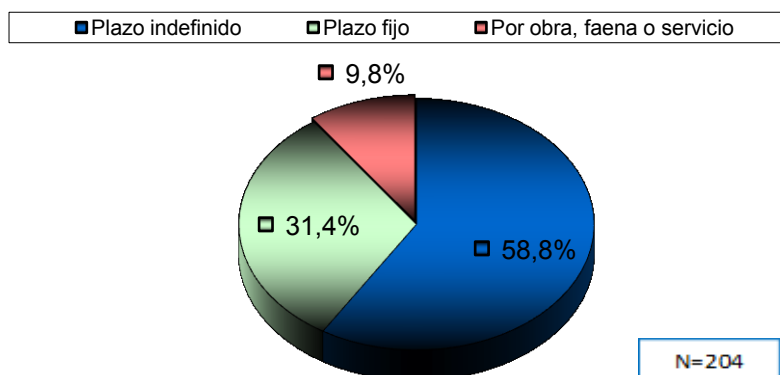
N = 198 casos válidos, se excluyen 6 casos sin respuesta

Sólo la tercera parte de los(as) jóvenes afirma poseer otro trabajo complementario de la labor principal. Si se observan los datos por sexo, la práctica es algo más común en mujeres con un 31,1% v/s un 27,8% de los hombres. Es importante considerar que la precarización del mercado laboral; sobre todo para las mujeres, sumado a la posesión de un mayor número de cargas familiares, el cuidado de hijos(as) y/o de otros(as), conlleva a la búsqueda de otras fuentes de ingresos lo que puede ser una manifestación de la precariedad sistémica en el plano laboral que afecta a jóvenes.

2.4. Tipo de Contrato de Trabajo

El vínculo formal entre el servicio realizado y el empleador que compra dicho servicio lo establece el contrato de trabajo; éste mecanismo jurídico delimita las expectativas mutuas de tales actores estableciendo las fronteras operativas y funcionales, junto con las recompensas y protecciones derivados del ámbito de desempeño. En el siguiente gráfico se describe la situación contractual que caracteriza a los/as jóvenes.

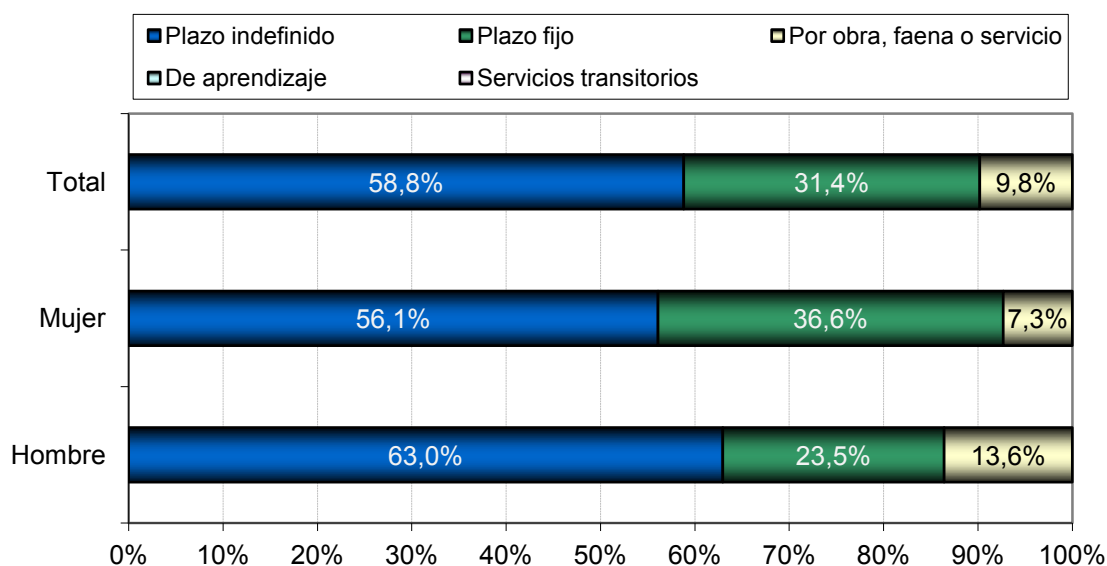
Gráfico N° 8
Tipo de Contrato de Trabajo



Particularmente, a pesar de las innovaciones en tipos de contrato de trabajo -plazo fijo, por faena u obra, a tiempo parcial, etc.-, dadas por las recientes reformas en Latinoamérica¹³ que han pretendido generar mayor flexibilidad en las relaciones laborales, la mayoría de los jóvenes encuestados disponen del beneficio del contrato a plazo indefinido (58,8%); lo que involucra una mayor estabilidad en los puestos de trabajo, desestimando la facilidad y rapidez de los despidos por parte de los empleadores. Le sigue a esta proporción, un 31,4% de los jóvenes que posee un contrato a plazo fijo; por último un 9,8% declara tener un contrato por obra, faena o servicio.

Profundizando en la situación contractual de los/las participantes en el estudio, se presentan a continuación los datos desagregados por sexo.

Gráfico N° 9
Tipo de Contrato según Sexo



Al considerar el desglose según sexo, se advierte que tanto hombres como mujeres refieren disponer principalmente de contrato indefinido, no obstante ellos tienden a mostrar una leve ventaja sobre ellas (70,6% v/s 68,8%); diferencia que se invierte en el caso del contrato a plazo fijo, donde las trabajadoras se ubican en mayor medida que los hombres (31,3% y 23,5% respectivamente).

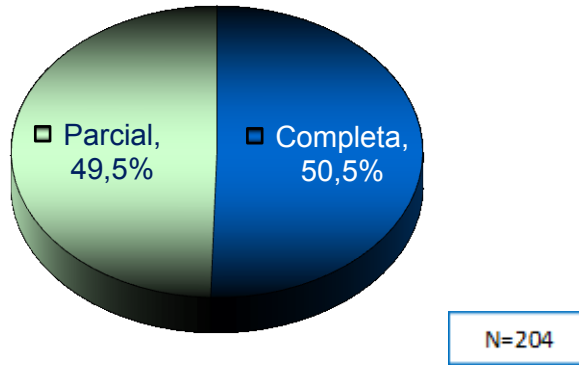
¹³ Reformas que muchos países de América Latina han emprendido en los últimos años, con la finalidad de incrementar la flexibilidad laboral, ha implicado cambios en materia de legislación laboral, en dirección al uso de contratos de distinta naturaleza (Cepal, 2006).

Al observar los resultados referidos al tipo de contratación según sexo, es posible constatar que los hombres son quienes poseen en mayor proporción un contrato indefinido (63%) v/s un 56,1% de mujeres en igual condición. Si se analiza el tipo de 'contrato fijo', son las mujeres quienes presentan una mayor proporción que los hombres (36,6% v/s 23,5% respectivamente).

2.5. Jornada laboral

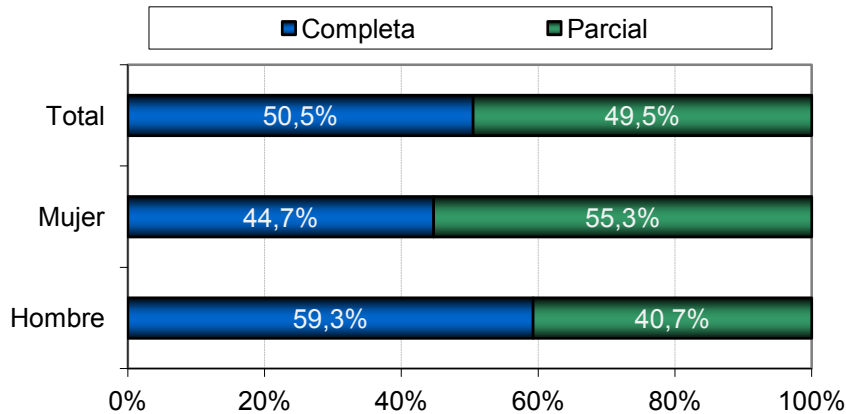
La jornada laboral se presenta en el siguiente gráfico, respondiendo a la tipología: jornada parcial o completa.

Gráfico N° 10
Tipo de Jornada Laboral



La situación laboral actual de los jóvenes trabajadores entrevistados se caracteriza por desarrollarse de forma equivalente entre dos modalidades; jornada completa (50%) y jornada parcial (50%).

Gráfico N° 11
Tipo de jornada laboral según sexo



Por otra parte, al realizar la comparación de acuerdo con la variable sexo, se observan ciertas diferencias. Los hombres se desempeñan preferentemente en una jornada de tipo completa (59,3%), en tanto las mujeres se ubican mayoritariamente dentro de los límites temporales de una jornada parcial (55,3%), es decir, las mujeres se desempeña en trabajo *part time* en mayor medida que los hombres. Estos datos se condicen con la tendencia a la flexibilización de los empleos femeninos documentado en estudios realizados tanto en Latinoamérica como en Chile. Esta situación da cuenta de una brecha de inequidad que alude a la precarización de los empleos femeninos y a la limitación de la autonomía económica de las mujeres, esto es así puesto que este tipo de jornada se vincula a menores remuneraciones y a restricciones en el acceso a derechos laborales que estarían garantizados para los trabajadores de jornada completa.

2.6. Horario laboral

Los posibles horarios laborales se presentan en el siguiente cuadro, se distingue entre el tipo diurno, nocturno o por turnos.

Cuadro N° 24
Horario Laboral por Sexo

	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Sólo Diurno	37	45,7%	64	52,5%	101	49,8%
Sólo Nocturno	1	1,2%	3	2,5%	4	2,0%
Por turnos o Rotativo	42	51,9%	55	45,1%	97	47,8%
Total	81	100,0%	122	0,0%	203	0,5%

N = 203 casos válidos, 1 caso No Responde

Respecto al horario en que los(as) jóvenes se desempeñan en su ocupación principal, se observa el predominio de dos modalidades; tipo diurna (49,8%) y por turnos (47,8%). Al revisar los resultados según el sexo de encuestados/as; son los hombres jóvenes quienes mayoritariamente poseen 'turnos o rotativos' (51,9%), en tanto las mujeres tienen una presencia mayor (52,5%) en jornadas de tipo diurna.

2.7. Promedio de Horas y Días de Trabajo Semanal

Se presenta a continuación la relación entre las horas y los días trabajados en forma semanal. El mismo dato se presenta desagregado por sexo.

Cuadro N° 25
Promedio de Horas y Días de trabajo semanal según Sexo

	Sexo entrevistado(a)		
	Hombre	Mujer	Total
	Media	Media	Media
N° de días semanalmente	4,6	4,3	4,4
N° de horas por día	7,7	7,8	7,8

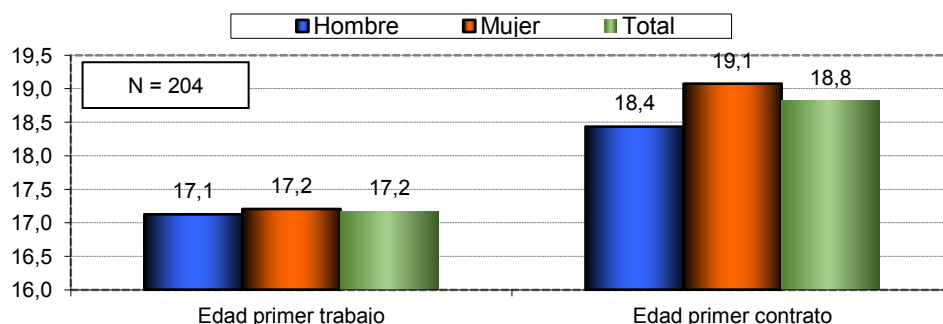
N = 204 casos válidos

En relación a las horas reglamentarias de trabajo, el promedio de días trabajados para la muestra total asciende a 4,4; en tanto el promedio de horas diarias trabajadas corresponde para la misma muestra a 7,8 horas. Si se observa la distribución según sexo, hombres y mujeres presentan un promedio similar tanto en las horas diarias trabajadas como en el promedio de días semanales.

3. Trayectorias Laborales

La biografía laboral de los/as jóvenes encuestados han sido concebidos bajo el rotulo de "trayectorias laborales". La caracterización de estas trayectorias laborales se ancla en inserciones tempranas al mundo laboral. Aquí la edad como dato del momento cuando el/la joven obtiene su primer trabajo, seguido del mismo dato referido a la edad de cuando obtiene su primer contrato.

Gráfico N° 8
Promedio edad primer trabajo y primer Contrato



Al observar la trayectoria laboral de los(as) jóvenes entrevistados, se aprecia que en promedio éstos(as) tienden a ingresar tempranamente al mercado del trabajo (17 años), es decir, en algunos casos como una consecución natural tras el término de los años de estudios obligatorios, y otros en forma paralela a la enseñanza formal. Por otra parte, al examinar la experiencia de obtención del primer contrato de trabajo, se aprecia que el promedio de edad tiende a elevarse sobre los 18 años, pudiendo deducirse un proceso de formalización no problemática, que abarca un lapso de aproximadamente un año, entre este grupo de jóvenes.

Por otra parte, al considerar el promedio de edad del primer trabajo, según el sexo de los jóvenes, se advierte que tanto hombres como mujeres tienden a ingresar a edades similares al mercado del trabajo. Sin embargo, la inserción laboral de tipo formal tiende a ser levemente más tardía para ellas. En rigor, si la obtención del primer contrato de trabajo se produce a la edad promedio de 18,4 entre los varones, las mujeres tienden a alcanzar igual experiencia casi un año más tarde (19,1 años).

3.1. Razones de la Demora en la Formalización del Empleo

Asociado a los datos presentados en forma precedente, se presenta el siguiente cuadro con las razones esgrimidas por los mismos participantes, explicativos de la brecha entre el primer trabajo y el primer contrato.

Cuadro N° 26
Razones del Retraso en la Formalización del Empleo según Sexo y Total (% de Sí)

		Sexo					
		Hombre		Mujer		Total	
		Recuento	% Sí	Recuento	% Sí	Recuento	% Sí
No Tuvo problemas	Sí	42	51,9%	68	55,3%	110	53,9%
Falta de Estudio	Sí	11	28,2%	11	20,0%	22	23,4%
Falta de contactos o redes	Sí	9	23,1%	17	30,9%	26	27,7%
Falta de experiencia	Sí	30	76,9%	37	67,3%	67	71,3%
Embarazo	Sí	0	0,0%	1	1,8%	1	1,1%
Discriminación sexual o de género	Sí	0	0,0%	5	9,1%	5	5,3%
Cuidado de otro familiar (no hijos/as)	Sí	1	2,6%	1	1,8%	2	2,1%
Cuidado de hijos/as	Sí	0	0,0%	7	12,7%	7	7,4%
Quehaceres del hogar	Sí	1	2,6%	0	0,0%	1	1,1%

Pregunta de respuesta Múltiple, en cada categorías suma el total de la muestra válida, donde no sume es debido a los casos de no respuesta.

Se indagó en las principales razones que los propios jóvenes refieren sobre la distancia en el tiempo, entre el ingreso al mercado del trabajo y su primera inserción de tipo formal al mercado laboral (pregunta de respuestas múltiples), la 'falta de experiencia'

ocupa la primera mención aludida tanto entre hombres como mujeres, seguido por 'falta de redes' y 'falta de estudios'. Al observar los datos desagregados por sexo, la distribución de éstos es similar tanto para hombres como mujeres, cuyas respuestas concuerdan con las de la muestra total. Cabe mencionar que un 12,7% de las mujeres retrasó su ingreso al mercado laboral por el cuidado de los hijos/as, lo que se condice con la distribución de los cuidados asociada al rol femenino. Se debe destacar el 9,1% de mujeres que alude a 'discriminación sexual o de género'.

4. Brechas de Ingresos y Previsión Social

4.1. Brechas en Ingresos Brutos

La siguiente tabla da cuenta de los ingresos percibidos por los/las trabajadores jóvenes al momento de ser encuestados/as.

Cuadro N° 27
Ingreso mensual bruto

Ingreso Bruto		
	Frecuencia	Porcentaje válido
Menos de \$240.999	88	43,8
Entre \$241.000 y \$270.999	74	36,8
Entre \$271.000 y \$300.999	19	9,5
Entre \$301.000 y \$330.999	10	5,0
Entre \$331.000 y \$360.999	6	3,0
Entre \$391.000 y \$420.999	3	1,5
\$421.000 o más	1	0,5
Total	201	100,0

N =201 casos válidos, 3 casos sin respuesta

Se observa que un 43,8% recibe mensualmente menos de \$240.999 seguido de un 36,8% que recibe entre \$241.000 y \$270.999; sólo un 2% del total de la muestra tiene un ingreso igual o sobre los \$391.000. Más del 50% de la muestra percibe ingresos por sobre el mínimo establecido para el año 2015.

4.2. Tramos de ingreso Mensual Bruto del Hogar

Se presentan a continuación los tramos de ingresos brutos mensuales de los hogares en que habitan los/las jóvenes trabajadores/as.

Cuadro N° 28
Ingreso del hogar mensual bruto según sexo

	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Menos de 258.000	12	14,8%	19	16,0%	31	15,5%
Entre 259.000 y 345.000	9	11,1%	26	21,8%	35	17,5%
Entre 346.000 y 432.000	7	8,6%	13	10,9%	20	10,0%
Entre 433.000 y 519.000	10	12,3%	15	12,6%	25	12,5%
Entre 520.000 y 606.000	10	12,3%	13	10,9%	23	11,5%
Entre 607.000 y 693.000	4	4,9%	8	6,7%	12	6,0%
Entre 694.000 y 780.000	5	6,2%	6	5,0%	11	5,5%
Entre 781.000 y 867.000	5	6,2%	3	2,5%	8	4,0%
Entre 868.000 y más	19	23,5%	16	13,4%	35	17,5%
Total	81	100,0%	119	100,0%	200	100,0%

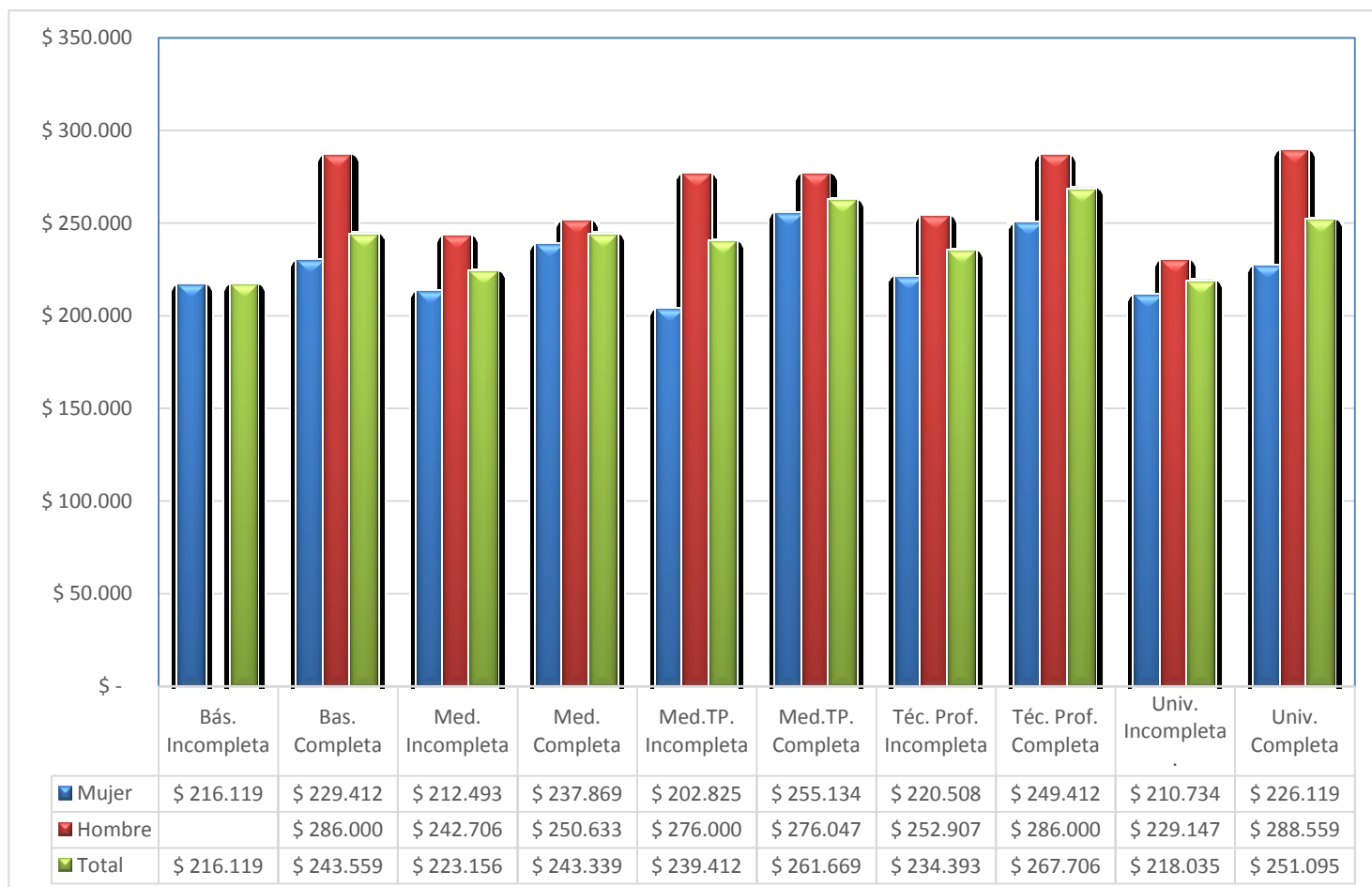
N =200 casos válidos, 4 casos sin respuesta

Se observa que más del 50% de los hogares percibe mensualmente menos de \$520.000; un 17,5% tiene un ingreso de más de \$868.000 en su hogar. Al analizar los ingresos del hogar por sexo, se constata que las mujeres habitan en hogares que perciben sueldos más bajos, a diferencia de los hombres que se ubican en los tramos más altos.

4.3. Brecha de Ingresos según Sexo y Estudios

Las brechas existentes entre los ingresos de trabajadores y trabajadoras se presentan a continuación asociados al nivel de estudio alcanzado.

Gráfico N° 13
Brecha de Ingresos promedios según Sexo, Estudios y Total

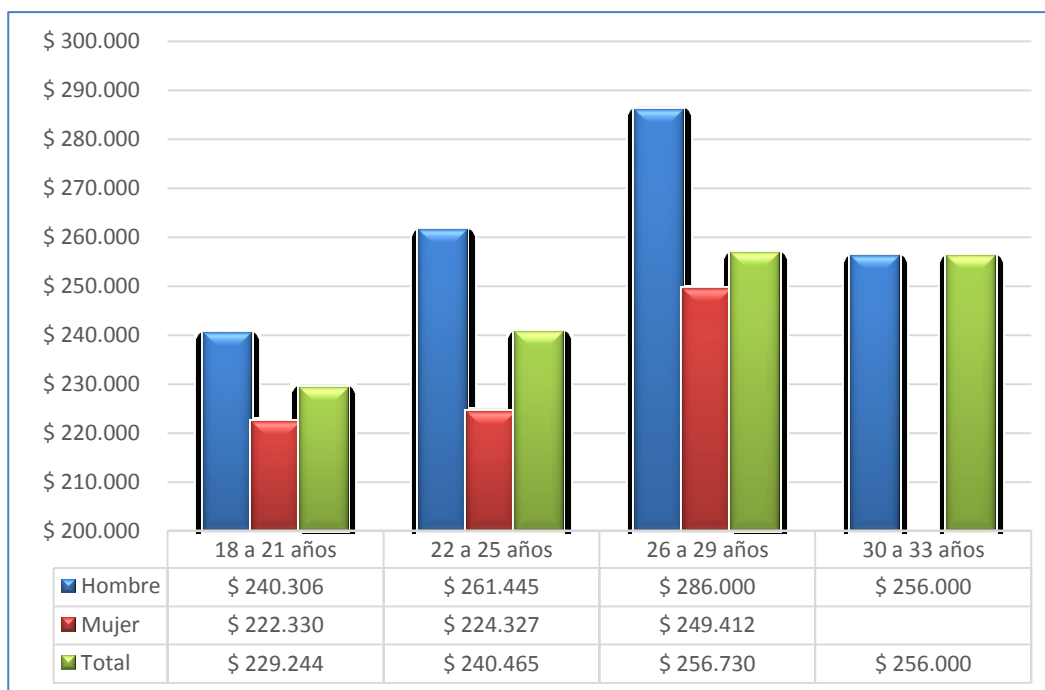


El gráfico, da cuenta de las brechas de género que presenta la muestra de jóvenes encuestados(as). Es posible observar que el ingreso promedio de las mujeres se encuentra por debajo del total muestral y el de los hombres por sobre el total.

Asimismo, la brecha mayor entre hombres y mujeres se presenta para quienes poseen estudios medios técnicos incompletos; en tanto la brecha menor se da para quienes poseen educación universitaria incompleta.

4.4. Brecha Ingresos Según Edad

Gráfico N° 14
Brechas de ingresos según sexo y edad



Al igual que en el gráfico anterior, es posible constatar que las mujeres perciben un sueldo menor al total muestral y al de los hombres, independiente del tramo etario que se analice.

El tramo etario que presenta la mayor brecha entre hombres y mujeres corresponde al que comprende entre los 26 a 29 años; y aquel que presenta la brecha más estrecha considera a los(as) jóvenes que tienen entre 18 a 21 años.

Es importante considerar que los ingresos de las mujeres son menores que el de los hombres, independiente del nivel educacional y el rango etario, lo que si se contrasta con el número de cargas asociadas, las desfavorece económicamente.

4.5. Cargas Familiares

Se presentan a continuación los datos relativos a las cargas familiares, desagregadas por sexo y por tipo de carga.

Cuadro N° 29
Cargas Familiares según Sexo y Total (% de sí)

		Sexo					
		Hombre		Mujer		Total	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
No recibe asignación familiar	Sí	74	94,9%	107	87,7%	181	90,5%
Cónyuge	Sí	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Cónyuge en situación de discapacidad	Sí	1	25,0%	0	0,0%	1	5,3%
Hijos menores de 18 años	Sí	0	0,0%	11	73,3%	11	57,9%
Hijos estudiantes (entre 18 y 24 años)	Sí	1	25,0%	1	6,7%	2	10,5%
Madre viuda	Sí	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ascendientes mayores 65 años	Sí	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Pregunta de Respuesta Múltiple, en cada categorías suma el total de la muestra válida, donde no sume es debido a los casos de no respuesta.

La gran mayoría de los(as) jóvenes de la muestra afirman no recibir asignación familiar (90,5%). Al desagregar los resultados por sexo, es posible observar que para las mujeres un 73,3% de las mujeres encuestadas que presentan cargas familiares corresponden a hijos menores de 18 años, situación que es nula en el caso de los hombres.

4.6. Cotización Voluntaria

De entre las conductas asociadas al ahorro previsional, se presenta en el siguiente cuadro aquella que dice relación con la cotización voluntaria en el período en que los/las participantes no tenían trabajo formal.

Cuadro N° 19
Cotización Voluntaria según Sexo y Total

Cotización Voluntaria	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Sí	2	3,2%	1	1,1%	3	1,9%
No	61	96,8%	90	98,9%	151	98,1%
Total	63	100,0%	91	100,0%	154	100,0%

N = 204 casos válidos

Los resultados obtenidos nos muestran una gran mayoría, 98,1% declaró no haber realizado cotizaciones en forma voluntaria.

4.7. Razones para No Cotizar de Modo Voluntario

Asociado a la pregunta anterior, se sistematiza en el siguiente cuadro, las razones esgrimidas por los/las participantes para no cotizar en forma voluntaria.

Cuadro N° 20
Razones para no cotizar según sexo

Razón para no cotizar	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
No conocía el sistema	39	48,8%	52	44,1%	91	46,0%
No confiaba en las AFP	2	2,5%	6	5,1%	8	4,0%
No le alcanzaba el dinero	1	1,3%	12	10,2%	13	6,6%
El trámite es engorroso	2	2,5%	1	0,8%	3	1,5%
Por imposición del empleador	1	1,3%	1	0,8%	2	1,0%
No estaba obligado a hacerlo	11	13,8%	11	9,3%	22	11,1%
No le interesa su futuro previsional	1	1,3%	0	0,0%	1	0,5%
Otra	3	3,8%	5	4,2%	8	4,0%
Total	80	100,0%	118	100,0%	198	100,0%

N = 198 casos válidos, 6 casos sin responder.

La mayor proporción tanto de hombres como de mujeres, planteó que 'no conocían el sistema' como razón fundamental. Como segunda razón significativa los hombres declaran en un 13,8% que 'no estaban obligados a hacerlo', sin embargo para las mujeres, la segunda causa se relaciona en un 10,2% con que 'no le alcanzaba el dinero', situación que se ve estrechamente ligada a la precarización de las condiciones laborales que subyacen el mercado juvenil en general y para las mujeres en particular.

4.8. Motivos de Interrupciones Laborales

En el siguiente cuadro se presentan las razones que explican, a juicio de los/las participantes en el estudio, las interrupciones en su vida laboral.

Cuadro N° 21
Motivos Interrupciones Laborales según Sexo (% de sí)

		Sexo					
		Hombre		Mujer		Total	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Término de Trabajo	Sí	21	25,9%	33	26,8%	54	26,5%
Renuncia	Sí	47	58,0%	63	51,2%	110	53,9%
Mutuo acuerdo	Sí	10	12,3%	8	6,5%	18	8,8%
Despido	Sí	3	3,7%	5	4,1%	8	3,9%
No hubo interrupción	Sí	9	11,1%	19	15,4%	28	13,7%

Pregunta de Respuesta Múltiple, en cada categorías suma el total de la muestra válida, donde no sume es debido a los casos de no respuesta.

Para aquellos(as) jóvenes que expresaron haber interrumpido sus actividades laborales, se les consultó cuáles constituyeron los dos motivos principales. Frente a esto, la mayoría afirma haber 'renunciado', seguido de 'término del trabajo'. Al desagregar la muestra según sexo, no se observan diferencias significativas, ya que tanto hombres como mujeres se corresponden con la distribución muestral total.

4.9. Motivos de Renuncia

Respecto a las situaciones de renuncia a los puestos de trabajo, se presentan en el siguiente cuadro los principales motivos descritos por los/las participantes.

Cuadro N° 22
Motivos Renuncia según Sexo y Total (% de sí)

		Sexo					
		Hombre		Mujer		Total	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Estudio	Sí	21	25,9%	30	24,4%	51	25,0%
Cuidado de un familiar	Sí	0	0,0%	2	1,6%	2	1,0%
Cuidado de hijos/as	Sí	0	0,0%	4	3,3%	4	2,0%
No le gustaba el trabajo	Sí	8	9,9%	11	8,9%	19	9,3%
No ganaba lo suficiente	Sí	10	12,3%	9	7,3%	19	9,3%
Quedaba muy lejos	Sí	1	1,2%	5	4,1%	6	2,9%
Problemas familiares	Sí	1	1,2%	1	0,8%	2	1,0%
Enfermedad	Sí	1	1,2%	0	0,0%	1	0,5%
Acoso sexual	Sí	0	0,0%	1	0,8%	1	0,5%
Acoso laboral	Sí	1	1,2%	1	0,8%	2	1,0%

Pregunta Múltiple, en cada categorías suma el total de la muestra válida, donde no sume es debido a los casos de no respuesta.

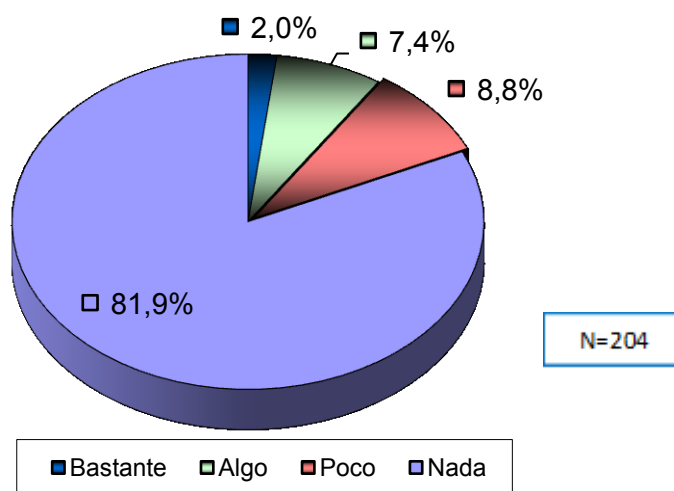
Para aquellas personas que declararon haber renunciado en algún momento de su trayectoria laboral, se consultó sobre las razones asociadas a esta situación, tanto hombres como mujeres concordaron en que se debió a los 'estudios' y porque 'no les gustaba el trabajo' principalmente.

Por otra parte, al indagar en la situación de las mujeres encuestadas, a diferencia de los hombres, se observa que dentro de los motivos de renuncia se encuentran el cuidado de hijos(as) y el cuidado de familiares; lo que concuerda con la feminización de las labores de cuidados.

4.10. Conocimiento del subsidio

El siguiente gráfico muestra el grado de conocimiento que declaran tener los/las encuestados/as respecto del Subsidio previsional del IPS.

Gráfico N° 9
Conocimiento del Subsidio previsional



Se observa que la gran mayoría (81,9%) admite no tener conocimiento respecto del Subsidio previsional del IPS. A esta gran mayoría, le sigue un 8,8% de jóvenes que conocen 'algo' del subsidio y sólo un 2% afirma que lo conoce 'bastante'.

4.11. Medio a través del cual se enteró del Subsidio Previsional

Asociado a la pregunta anterior, el siguiente cuadro muestra el medio a través del cual se enteraron del Subsidio previsional del IPS las personas que manifestaron conocer del mismo.

Cuadro N° 23
Medio a través del cual se enteró del subsidio (%de sí)

		Sexo					
		Hombre		Mujer		Total	
		Recuento	% de sí	Recuento	% de sí	Recuento	% de sí
Empleador/Recursos humanos	Sí	1	14,3%	1	8,3%	2	10,5%
Televisión o radio	Sí	1	14,3%	0	0,0%	1	5,3%
Centro Atención IPS	Sí	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sitio Web IPS	Sí	1	14,3%	4	33,3%	5	26,3%
Compañero de trabajo	Sí	0	0,0%	2	16,7%	2	10,5%
Algún amigo, familiar, etc.	Sí	4	57,1%	2	16,7%	6	31,6%
Otra ¿Cuál?	Sí	0	0,0%	3	25,0%	3	15,8%

Pregunta de Respuesta Múltiple, en cada categorías suma el total de la muestra válida, donde no sume es debido a los casos de no respuesta.

Del total de jóvenes que reconocen haberse enterado por terceros del subsidio previsional de IPS, se aprecia que la mayor proporción (31,6%) lo hizo a través de 'algún amigo o familiar', seguido de un 26,3% que lo hizo a través de la 'página web de IPS' y un 10,5% por medio de su 'empleador/a'. Ninguna persona se enteró de este subsidio en un Centro de Atención de la institución, identificándose una brecha informativa necesario de subsanar.

Al observar las posibles diferencias entre hombres y mujeres, se constata que las mujeres jóvenes obtuvieron la información primordialmente desde el 'sitio web de IPS' (33,3%), en tanto los hombres mayoritariamente (57,1%) lo hicieron a través de 'amigos o familiares'.

4.12. Gestión del Trámite para la Obtención del Subsidio

El siguiente cuadro muestra la percepción que tienen los/las encuestados/as acerca del trámite para obtener el beneficio.

Cuadro N° 24
Gestión del Subsidio previsional

	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Muy engorroso	0	0,0%	1	0,8%	1	0,5%
Algo Engorroso	3	3,7%	1	0,8%	4	2,0%
Algo Fácil y simple	1	1,2%	5	4,1%	6	2,9%
Muy fácil y simple	1	1,2%	0	0,0%	1	0,5%
Lo gestionó el empleador	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Lo gestionó la empresa	74	91,4%	114	92,7%	188	92,2%
No Sabe	2	2,5%	2	1,6%	4	2,0%
Total	81	100,0%	123	100,0%	204	100,0%

N = 204 casos válidos

La gran mayoría de los(as) jóvenes beneficiados por el Subsidio Previsional de IPS, afirma que la gestión del trámite asociado a la obtención del subsidio 'lo gestionó la empresa' en un 92,2% de los casos, situación que se asocia al alto grado de desconocimiento sobre el mismo.

Al desagregar la muestra por sexo, se observa para los hombres que en su gran mayoría el trámite lo realizó la empresa (91,4%); en tanto un 3,7% considera que la gestión fue 'algo engorrosa'. Con respecto a la situación de las mujeres, un 92,7%, obtuvo el subsidio gracias a la gestión de 'la empresa', y un 4,1% que lo gestionó considera que fue un trámite 'algo fácil y simple'.

4.13. Percepción de Utilidad sobre el Subsidio

El siguiente cuadro muestra la percepción que los/las jóvenes encuestados/as tienen sobre la utilidad del Subsidio previsional.

Cuadro N° 25
Utilidad del Subsidio según Sexo y Total

		Sexo					
		Hombre		Mujer		Total	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Ganar rentabilidad en el tiempo y mejorar pensión futura	Muy Poco	3	3,8%	11	9,2%	14	7,1%
	Poco	10	12,7%	20	16,8%	30	15,2%
	Algo	38	48,1%	50	42,0%	88	44,4%
	Mucho	28	35,4%	38	31,9%	66	33,3%
Total		79	100,0%	119	100,0%	198	100,0%

		Sexo					
		Hombre		Mujer		Total	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Evitar lagunas previsionales, especialmente en el caso de mujeres trabajadoras	Muy Poco	4	5,6%	10	9,1%	14	7,7%
	Poco	12	16,9%	16	14,5%	28	15,5%
	Algo	24	33,8%	39	35,5%	63	34,8%
	Mucho	31	43,7%	45	40,9%	76	42,0%
Total		71	100,0%	110	100,0%	181	100,0%
Mejorar la equidad previsional entre hombres y mujeres	Muy Poco	11	13,8%	20	16,9%	31	15,7%
	Poco	13	16,3%	23	19,5%	36	18,2%
	Algo	17	21,3%	38	32,2%	55	27,8%
	Mucho	39	48,8%	37	31,4%	76	38,4%
Total		80	100,0%	118	100,0%	198	100,0%
Fomentar el empleo formal	Muy Poco	6	7,6%	12	10,5%	18	9,3%
	Poco	10	12,7%	8	7,0%	18	9,3%
	Algo	22	27,8%	41	36,0%	63	32,6%
	Mucho	41	51,9%	53	46,5%	94	48,7%
Total		79	100,0%	114	100,0%	193	100,0%
Favorece a que las mujeres se incorporen al mundo del trabajo	Muy Poco	7	8,8%	14	12,2%	21	10,8%
	Poco	11	13,8%	15	13,0%	26	13,3%
	Algo	18	22,5%	28	24,3%	46	23,6%
	Mucho	44	55,0%	58	50,4%	102	52,3%
Total		80	100,0%	115	100,0%	195	100,0%
Fomenta una mayor responsabilidad en jóvenes acerca de su futuro previsional	Muy Poco	2	2,5%	19	15,8%	21	10,5%
	Poco	10	12,5%	13	10,8%	23	11,5%
	Algo	25	31,3%	28	23,3%	53	26,5%
	Mucho	43	53,8%	60	50,0%	103	51,5%
Total		80	100,0%	120	100,0%	200	100,0%

N Válido= 204, pero cuando no se suma 204, es productos de encuestados sin responder

El total muestral indica que en primera instancia se valora mucho el hecho de que 'favorece a que las mujeres se incorporen al mundo del trabajo', seguido de que 'fomenta una mayor responsabilidad en jóvenes acerca de su futuro previsional' y en tercera instancia 'fomenta el empleo formal'; es decir, el subsidio lograría parte importante de sus objetivos con el grupo estudiado.

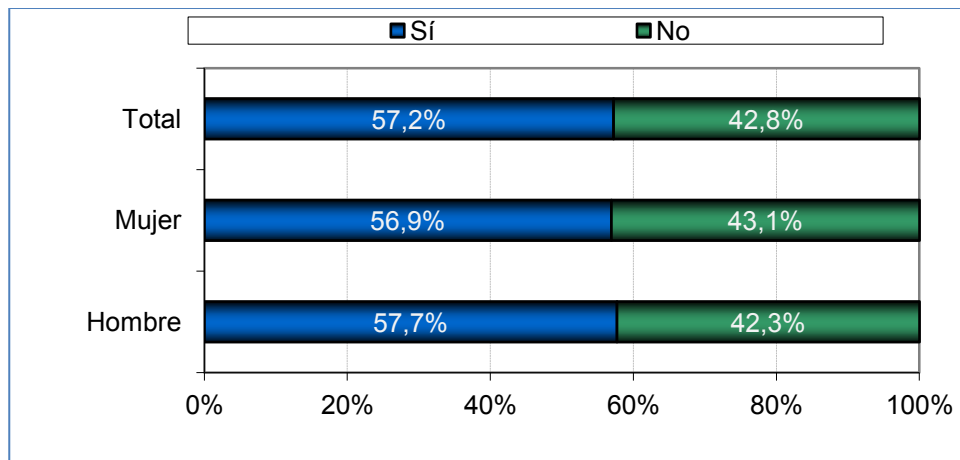
Llama la atención que para la alternativa 'mejora la equidad previsional entre hombres y mujeres', más del 30% de los(as) jóvenes considera que es muy poco y poco relevante; situación que es mayoritariamente percibida en las mujeres.

Al desagregar la muestra por sexo es posible observar que las tendencias para hombres y mujeres son similares, y por otra parte concuerdan con la distribución muestral. Sin embargo, los datos indican que las respuestas de las mujeres son más críticas a nivel negativo que la de los hombres en relación con aquellas alternativas asociadas a las inequidades laborales y previsionales.

4.14. Predisposición a cotizar

Complementariamente a la medición de los ingresos, se consideró aspectos actitudinales de los trabajadores jóvenes, tales como la predisposición de éstos a cotizar en forma voluntaria y de ahorrar en forma adicional para aumentar sus pensiones futuras.

Gráfico N° 16
Predisposición a cotizar y a ahorrar en forma adicional según sexo



N = 204 casos válidos

En el gráfico, se observa que tanto hombres como mujeres jóvenes responden en su mayoría afirmativamente a la posibilidad de elegir voluntariamente cotizar en el sistema de pensiones, dando cuenta de una preocupación presente entre los jóvenes que se encuentran en la calidad de trabajadores dependientes y formalizados, aunque ésta preocupación es más alta entre los hombres (57,7% v/s 56,9%).

4.15. Percepción sobre Cobertura del Ahorro Previsional Futuro

El siguiente cuadro muestra la percepción que los/las jóvenes encuestados/as tienen sobre la cobertura estimada de los ingresos en la vejez.

Cuadro N° 26
Percepción del Ahorro Previsional según Sexo y Total

	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Ni siquiera para satisfacer las necesidades básicas	25	32,9%	44	37,9%	69	35,9%
Satisfacer las necesidades básicas	32	42,1%	55	47,4%	87	45,3%
Satisfacer las necesidades básicas y darse algunos gustos	17	22,4%	11	9,5%	28	14,6%
Para vivir holgadamente	2	2,6%	6	5,2%	8	4,2%
Total	76	100,0%	116	100,0%	192	100,0%

N =192 casos válidos, 14 casos sin respuesta

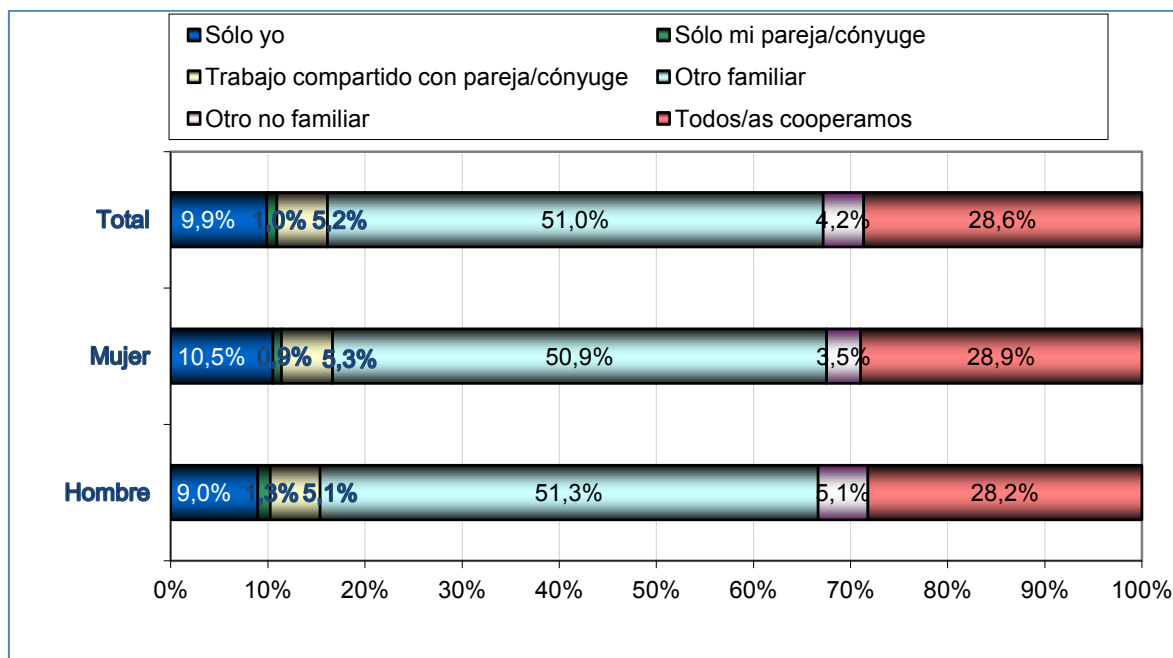
Frente a esta interrogante se advierte que las respuestas son ambivalentes, ya que del total de la muestra, aproximadamente la mitad de ésta cree que 'le servirá para satisfacer las necesidades básicas' (45,3%), seguido de un 35,9% que opina que 'no le alcanzará para satisfacer este tipo de necesidades', sólo un 4,2% afirma que le servirá para 'vivir holgadamente'.

Al considerar la comparación según sexo, se aprecia que hombres y mujeres poseen opiniones similares frente a esta temática.

5. Corresponsabilidad en Labores del Hogar

El siguiente gráfico muestra las respuestas de los/las trabajadores jóvenes acerca de su participación en actividades domésticas.

Gráfico N° 17
Corresponsabilidad según sexo



N = 204 casos válidos

Se aprecia que en gran medida éstas son desempeñadas por un 'otro' que libera de estas responsabilidades, tanto a hombres como mujeres, y que se asocia con un familiar que puede ser la madre, suegra, etc. Sin embargo, dicha 'licencia' suele ser más frecuente entre los varones de la muestra (51,3% v/s 50,9%).

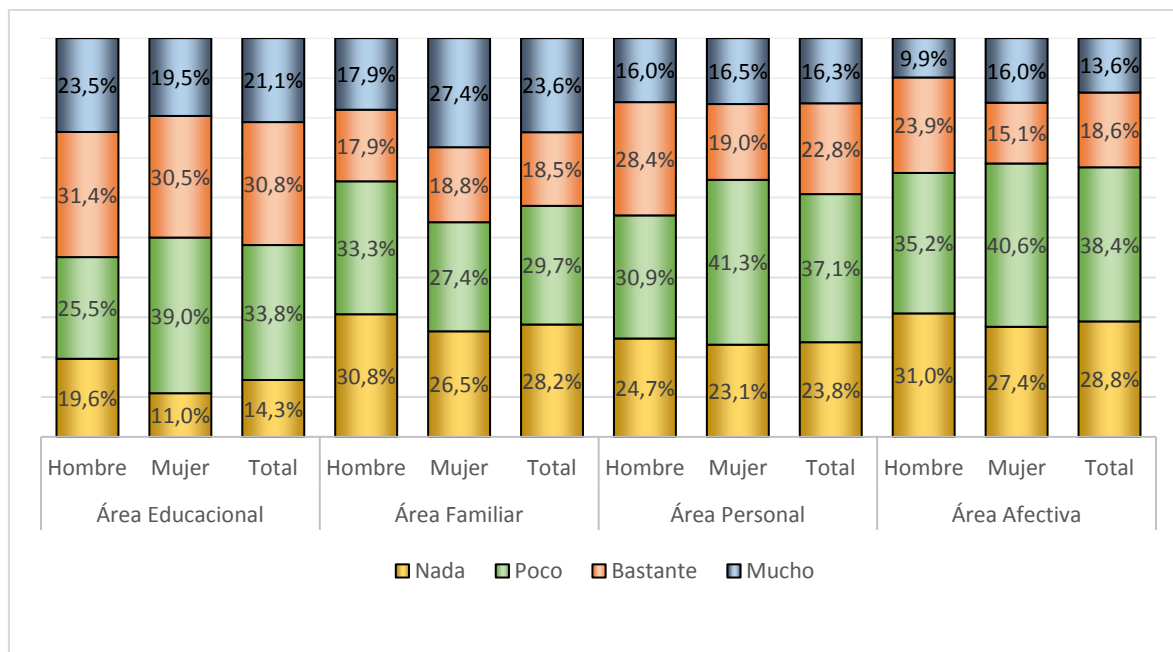
Por otra parte se observa que frente a la respuesta otros, le sigue la categoría 'todos cooperamos' en proporciones similares tanto para hombres como para mujeres (28,2% v/s 28,9% respectivamente). Para la opción del ejercicio de la responsabilidad en 'sólo yo', las mujeres presentan una mayor proporción que los hombres.

5.1. Compatibilización del Trabajo y otras áreas

Para ahondar en la experiencia de conciliación entre trabajo remunerado y otros ámbitos de la vida de los(as) trabajadores jóvenes, se les consultó por la experiencia subjetiva del 'costo' que implica para ellos compatibilizar distintos tipos de vivencia. De este modo, de acuerdo a la jerarquización de los ámbitos que más impactan en la vida

personal de los entrevistados, se presenta el siguiente gráfico por ámbitos: estudios, vida familiar y vida personal.

Gráfico N° 18
Compatibilización entre trabajo y otras áreas vitales según sexo



N = 204 casos válidos

Al analizar las respuestas de acuerdo al sexo de los jóvenes, se observa que respecto al 'área educacional', los hombres perciben en mayor medida que las mujeres que ésta se ve bastante afectada (31,4% v/s 30,5%).

Con respecto al área familiar, tanto hombres como mujeres afirman que no se ve 'nada' afectada en un 30,8% y 26,5% respectivamente.

En relación al área personal, hombres y mujeres consideran que se ve un 'poco' afectada (30,9% en hombres y un 40,3% en mujeres).

Por último, al observar el área afectiva, en su mayoría, hombres y mujeres afirman que se vería poco afectada. Por tanto el área que se ve más impactada de acuerdo a los datos, corresponde a la educacional, lo que concuerda con los tiempos destinados al desempeño en el mundo del mercado laboral formal.

VII. RESULTADOS CUANTITATIVOS EMPLEADORES/AS

El contenido del análisis referido a los empleadores expresa una fase complementaria dentro de la dualidad que expresa el Subsidio Previsional estudiado -a modo de dispositivos de política pública-; en un sentido específico el subsidio a la contratación busca estimular una mayor demanda de trabajadores/as jóvenes, o sea, facilitar la inclusión socio-laboral de trabajadores con este perfil etario, estableciendo las precondiciones para la generación de un vínculo formal y un ingreso salarial conectado con un ahorro previsional estable en el tiempo. Subyace en la lógica de este subsidio la visión tradicional de las empresas como entidades atentas a oportunidades y beneficios del entorno y a la maximización de tales. Es así que el subsidio se constituye en un mecanismo que desde el entorno de la organización pretende, a través de la creación de una oportunidad y beneficio, influir en el proceso de toma de decisiones de las empresas en cuanto a la contratación de trabajadores/as jóvenes: torna algo más atractiva dicha contratación y transforma esta decisión económica en un dispositivo de inclusión social, económica y laboral. El polo activo de los empleadores se constata en todo el proceso de solicitud, gestión y recepción del beneficio, pudiendo por ello evaluar el beneficio desde el rol como entidad productiva, así como de los beneficiarios/as indirectos/as: hombres y mujeres jóvenes contratados/as. Dado lo anterior, estudiar la opinión y experiencia de los empleadores¹⁴ es un paso inexorable para adentrarse en las singularidades que adopta la interacción entre ellos (como usuarios-beneficiarios) con respecto del IPS (como nexo organizacional del beneficio) y con el subsidio como una entidad en sí misma. Dentro del marco conceptual del presente estudio, donde es estratégicamente relevante el enfoque de barreras, inequidades y brechas (indicadores cuantificados de estas últimas), el campos decisional de incorporación o contratación se complejiza dado que interactúa con factores extraeconómicos que generan situaciones de inequidad que se convierten en barreras (exclusión social) tanto materiales como simbólicas. Para los fines de este estudio aquellas barreras relevantes son las de tipo etarias, culturales, económica y educativas. Estas barreras interactúan entre sí de forma compleja, yuxtaponiéndose o superponiéndose, y en muchos casos retroalimentándose y generando una situación de mayor vulnerabilidad frente a situaciones de exclusión. Así, el subsidio busca fracturar o eliminar barreras que impiden o dificultan el acceso de trabajadores/as jóvenes, preferentemente de estratos bajos o medio bajos, con escaso capital educativo y especialmente mujeres. En este punto, el decurso analítico sobre el cual se organiza esta sección permite explorar y describir la compleja red de elementos empíricos que contextualizan estas dinámicas.

¹⁴ Para acceder a la visión de los empleadores y conocer así su opinión y experiencias, se ha encuestado a aquellos agentes que al interior de la empresa desempeñan roles ligados directamente con la gestión del personal y/o remuneraciones. Por dicha función cumplen un rol primordial en la toma de decisiones ligadas a la postulación, re-postulación o desvinculación en relación con el subsidio.

Los resultados de este capítulo emergen del análisis estadístico realizado sobre la información levantada, registrada y sistematizada de una muestra de 19 casos de empleadores/as beneficiarios/as del subsidio a la contratación, y de 12 empleadores/as no beneficiarios/as. La naturaleza de los resultados es descriptiva, y exploratoria a nivel de la comparación de los resultados entre beneficiarios/as efectivos y los no beneficiarios/as del subsidio. El ejercicio analítico comparativo entre dichos perfiles de empleadores (beneficiarios y no beneficiarios) sólo se realiza en un cuarto acápite y sólo considera aquellas variables asociadas con la gestión y conocimiento del beneficio, así como aquellas variables de representaciones de las problemáticas de la juventud y de género. De esta forma, el orden del capítulo asume la siguiente estructura:

- Caracterización de Empleadores Beneficiarios del Subsidio a la Contratación.
- Conocimiento y Gestión del Beneficio desde la perspectiva de empleadores/as beneficiarios del subsidio a la contratación.
- Representaciones de juventud y género desde la perspectiva de empleadores beneficiarios del subsidio a la contratación.
- Comparación exploratoria de resultados entre empleadores beneficiarios y no beneficiarios del subsidio a la contratación.
- Síntesis conclusiva

1. Caracterización de empleadores/as beneficiarios/as del Subsidio a la Contratación

El comportamiento estadístico de los siguientes aspectos (variables) permite conocer cuál es el perfil de los empleadores (empresas) que hacen uso del subsidio a la contratación joven. Con esta información es posible explorar y constatar el conjunto de perfiles de las empresas donde el subsidio ha manifestado una mayor utilización, estableciéndose que tales rasgos son precondiciones que favorecen o limitan su uso.

1.1. Área y Rama de la actividad económica de empleadores/as

Uno de los primeros aspectos más nítidos de constatar es la pertenencia de casi la totalidad de los/as empleadores/as beneficiarios/as al sector terciario o sector servicios de la economía (94,7%), existiendo sólo un representante del sector secundario y ninguno del sector primario. Este dato permite desde ya problematizar en torno a dicho sub-espacio económico en relación con las dinámicas que en él emergen –positivas o negativas- relacionadas con el empleo joven y la absorción de fuerza laboral femenina. Dentro de este sector económico, las actividades económicas que las determinan corresponden principalmente a comercios, comidas/restaurantes, servicios de entretención, gestión de eventos, entre otras.

Cuadro N° 27
Sector productivo de Empleadores que han hecho uso del subsidio

Sector Productivo de la Empresa	Tipos	N	%
	Primaria	0	0
	Secundaria	1	5,3
	Terciaria	18	94,7
	Total	19	100

N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

1.2. Funcionamiento territorial de Empleadores/as beneficiarios

Si el dato anterior (sector económico) se relaciona con la localización (a escala regional) de los empleadores beneficiarios, se puede apreciar que las empresas que han hecho un mayor uso del subsidio están concentradas en la región metropolitana: 13 casos que representan el 68.4% del total. Así, el uso del subsidio hecho por empresas cuya localización está fuera de la Región Metropolitana es marginal: 4 casos en la quinta región (21.1%) y 2 en la octava (10.5%).

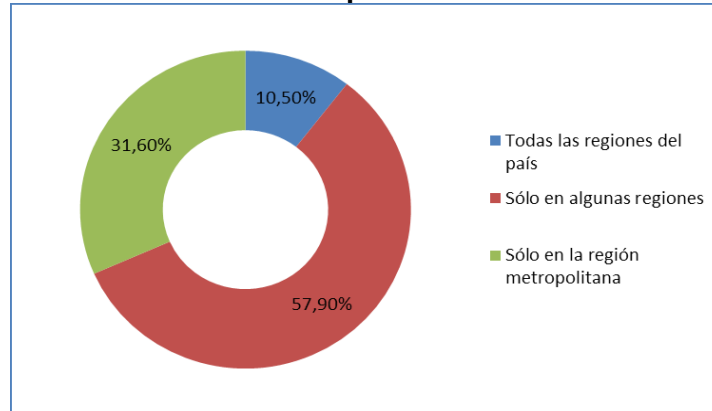
Cuadro N° 28
Sector productivo de Empleadores beneficiarios según región

Sector productivo	Región		
	V	VIII	R.M
Secundaria	1	0	0
Terciaria	3	2	13
Total	4	2	13

N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

Ahora bien, el dato anterior alude a la sede central desde donde muchas veces se gestiona el beneficio, pero la presencia de la empresa se expande muchas veces a otras regiones del país extendiendo así la cobertura espacial del subsidio y por ende mostrando una mayor potencialidad para incorporar a un mayor número de trabajadores jóvenes de otras zonas del país. Un 10.5% de los empleadores beneficiarios tienen presencia en todas las regiones del país, mientras que un 57.9% lo tiene a nivel de algunas regiones; un 31.6% sólo lo tiene en la región metropolitana

Gráfico N° 19
Cobertura territorial de empleadores/as beneficiarios/as



N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

En el siguiente cuadro se puede apreciar los/as empleadores/as encuestados/as (cada columna es un empleador) mostrando la localización de la sede central (celda con círculo blanco y fondo azul) y las otras sedes que poseen (celda con X y fondo verde), se puede constatar que sólo dos Comterra S.A y Touch producciones tienen sedes en todas las regiones del país, seguido de cerca por KFC que tiene presencia en 13 de 15 regiones. En aquellas empresas ubicadas en la V y VIII región, se puede apreciar que funcionalmente se solamente circunscriben dentro de dichos límites regionales. En síntesis, la expansión territorial de muchas empresas beneficiarias, especialmente de la región metropolitana, genera una situación potencial donde trabajadores/as jóvenes de otras zonas o localidades pueden ser contratados por dichos tales empleadores.

Cuadro N° 29
Funcionamiento territorial de las empresas usuarias del subsidio

El siguiente cuadro muestra la distribución regional de cada una de las empresas participantes en el estudio.

Región	Ivacez Ltda	Eva Vergara Diaz Serv.	Alimentos del Norte Ltda.	JH Salazar Ltda.	Club español de Reñaca	Constructora Solaris Ltda.	Big Office	GSP Ltda.	ABA Leikelen	Cinemark Alto las Condes	Fantasilandia	ECM Ingeniería S.A	Touch producciones y	Comterra S.A	Espina y Sepúlveda	Nutrimiento	Rodmi (mister jack)	KFC	Boutique Kuikas	
I									X				X	X						
II													X	X				X		
III													X	X				X		
IV								X		X			X	X				X		
V						○	○			X		X	X	X		x		X		○
VI										X		X	X	X				X		
VII													X	X				X		
VIII								X		X		X	X	X				X		○
IX													X	X				X		
X										x			X	X				X		
XI													X	X				X		
XII													X	X						
XIII	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
XIV													X	X				X		
XV													X	x				X		

N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

1.3. Propiedad de Empleadores/as beneficiarios/as

Al inicio se ubicó a las empresas dentro de un área productiva definida, sin embargo, dicha tarea que ha sido necesaria no es suficiente, por ende, en esta etapa se caracteriza a las empresas en términos del tipo o naturaleza que expresa su propiedad. En este tránsito, se ha hecho uso de tres categorías de empleadores, a saber, aquellas que manifiestan una realidad y propiedad de tipo individualizada, otras que expresan una configuración tipo Holding y, por último, las personas naturales. Según señalan los datos, más de la mitad de las empresas que han hecho uso del subsidio corresponden a “empresa única” (63.2%: 12 casos) o sea una unidad productiva o de servicio individual expresada de tal forma en términos legales y financieros En segundo lugar la tercera parte corresponde a “Holding” (26,3%; 5 casos), o sea, una aglomeración de diferentes unidades productivas con fines económicos muchas veces sinérgicos, aunque no

necesariamente. Por último, aparece reflejado un conjunto de empleadores que corresponden a “personas naturales” (10.5%; 2 caso), o sea personas no jurídicas que tienen una relación laboral con uno o más trabajadores (muchas veces ligados al ámbito doméstico) cuya relación –muchas veces- está formalizada en un contrato de trabajo. El hecho que casi una tercera parte de los empleadores correspondan a Holding es relevante en relación al subsidio a la contratación, sugiere esto que la naturaleza del beneficio se ajusta bien a las necesidades de estas entidades productivas pertenecientes al sector terciario de la economía, pero también aparece como relevante la configuración cualitativa y cuantitativa del perfil de los/as trabajadores/as que en ellos se desempeñan, ajustándose a los requisitos de perfil que el subsidio establece. Además, ligado más al ámbito de la capacidad de gestión del holding, estos pueden simplificar y centralizar la gestión del trámite necesario para lograr el acceso al subsidio; además en dicho proceso éstas postulan un contingente de trabajadores/as jóvenes más amplio.

La globalización económica acelerada en las últimas décadas se manifiesta en una mayor libertad de movimiento del capital y en la consolidación de empresas transnacionales dentro de la economía local. Así, en este contexto, los propietarios de las unidades productivas pueden ser de diversos países, no siendo las fronteras de los Estados una limitante para su existencia y desenvolvimiento. Por ello, y en la línea de acrecentar la descripción de los empleadores que han hecho uso del subsidio, en este estudio se indagó sobre el origen del capital de las empresas, el cual puede apreciarse en la siguiente tabla.

Cuadro N° 30
Naturaleza de la Propiedad de las empresas usuarios del subsidio

Tipo de propiedad de la Empresa	Tipos	N	%
	Empresa Única (el empleador es sólo una empresa)	12	63,2
	Holding (El empleador es una agrupación de empresas)	5	26,3
	Persona Natural	2	10,5
	Total	19	100

N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

En el cuadro siguiente queda claro que priman aquellas empresas cuyos dueños son nacionales (chilenos; 89.5%), sin embargo hay un 10,5% (2 casos) son de capital extranjero.

Cuadro N° 31
Nacionalidad del capital de las empresas

	N	%
Sólo Nacional	17	89,5
Transnacional	2	10,5
Total	19	100

N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

1.4. Tamaño de la empresa

El modus operandi del subsidio a la contratación indica que el beneficio que la empresa obtiene es por cada trabajador/a joven al cual ésta postula (en el supuesto que el IPS acepte y adjudique tal postulación), por ello el tamaño de las mismas se convierte en un dato de relevancia. En este sentido, se puede entender que para las empresas medianas y de gran tamaño el subsidio le es –cuantitativamente- más atractivo y “provechoso”. Esto permitiría comprender el 42.1% de empresas grandes y el 15,8% de medianas. No obstante, lo anterior, un 36,8% de empleadores corresponde a microempresas, marcando una potencialidad que excede la explicación cuantitativa o gestión a escala del trámite.

Cuadro N° 32
Tamaño de las Empresas beneficiarias del subsidio

Tamaño de la Empresa	Tipos	N	%
	Micro-Empresa	7	36,8
	Pequeña Empresa	1	5,3
	Mediana Empresa	3	15,8
	Gran Empresa	8	42,1
	Total	13	100

N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

A nivel de naturaleza de la propiedad se constató anteriormente la primacía de empresas únicas (no holding), como muestra el siguiente cuadro, este tipo de empresas tienen una presencia aún más marcada en aquellas empresas de tamaño micro (41.7%: 5 casos). En cuanto al holding estas empresas son esencialmente grandes (4 casos).

Cuadro N° 33
Tamaño de las Empresas según Naturaleza de la Propiedad

	Empresa Única		Holding		Persona Natural	
	N	Col %	N	Col %	N	Col %
Micro-Empresa	5	41,7%	0	0,0%	2	100,0%
Pequeña Empresa	1	8,3%	0	0,0%	0	0,0%
Mediana Empresa	2	16,7%	1	20,0%	0	0,0%
Gran Empresa	4	33,3%	4	80,0%	0	0,0%
Total	12	100,0%	5	100,0%	2	100,0%

N= 19 Empleadores/as beneficiarios/as

Como se estableció, muchas empresas beneficiarias tienen presencia en más de una región, no obstante, en la tabla siguiente queda de manifiesto que, si bien esto ocurre, en el fondo expresa la realidad de las empresas de gran tamaño.

Cuadro N° 34
Tamaño de las Empresas según Expansión Regional

	Cantidad de regiones donde tienen presencia						
	1	2	3	4	7	13	15
Micro-Empresa	7	0	0	0	0	0	0
Pequeña Empresa	1	0	0	0	0	0	0
Mediana Empresa	3	0	0	0	0	0	0
Gran Empresa	1	1	1	1	1	1	2

N= 19 Empleadores/as beneficiarios/as

1.5. Desgloses del personal en términos de edad y del sexo

Otro dato clave, complementario con el dato del gráfico anterior, corresponde a conocer la distribución etaria del contingente de trabajadores/as que pertenecen a las empresas observadas, específicamente el desglose de índole etaria distingue entre quienes tienen 18 a 35 años y quienes tienen más de 35 años. El siguiente cuadro muestra la sumatoria de trabajadores/as existentes -declarados por cada empresa encuestada- según a cada uno de los perfiles etarios definidos; se muestra la cantidad según el tamaño de la empresa además de la distribución general. Comenzando por este último dato se puede apreciar que un 72% (4.312) de trabajadores/as existente en las empresas encuestadas tiene 18 a 35 años y un 28% (1.693) tienen 36 o más. Ahora bien, dicho porcentaje general está muy condicionado por la configuración que en este aspecto expresan las empresas de tamaño medio y grande, en cambio en las empresas de menor tamaño los/as trabajadores/as jóvenes (18 a 35 años) no predominan; especialmente en aquellas empresas pequeñas; sólo un 16% corresponde a trabajador/a joven.

Cuadro N° 35
Estadísticos de distribución etaria al interior de las empresas beneficiarias del subsidio

Tamaño de la empresa	N° de Trabajadores/as de 18 a 35 años	N° de Trabajadores/as de 36 o más años	N° de Trabajadores/as de 18 a 35 años	N° de Trabajadores/as de 36 o más años
	Suma	Suma	% Fila	% Fila
Micro-Empresa	16	22	42%	58%
Pequeña Empresa	3	16	16%	84%
Mediana Empresa	242	141	63%	37%
Gran Empresa	4051	1514	73%	27%
TOTALES	4312	1693	72%	28%

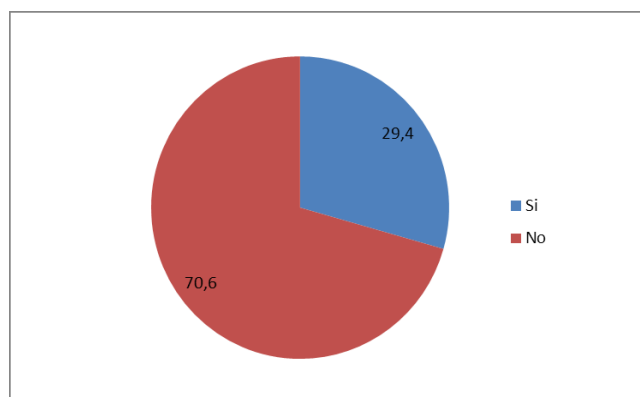
N= 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

El gráfico siguiente señala la cantidad de empresas beneficiarias donde se prefiere -al momento de la búsqueda-selección y contratación- a mujeres por sobre hombres: 29,4%

de las empresas declaran esta situación. Dentro de las razones esgrimidas por los entrevistados se establece que las mujeres poseen mayores competencias socio-emocionales tales como la calidez, delicadeza, empatía, así como también ventajas valóricas como la honestidad y atributos funcionales tales como una mayor flexibilidad de horarios.

En el cuadro siguiente, se ha desglosado el personal de entre 18 a 35 años en cuanto al sexo, pero añadiéndoles el desglose según el tamaño de la empresa.

Gráfico N° 20
Predominio de Contratación de mujer versus hombre en las empresas beneficiarias



N= 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

Este dato muestra que en tres de los cuatro tipos de tamaños de empresa predomina de forma leve el número de hombres de 18 a 35 años, por sobre las mujeres de la misma edad. Sin embargo, el análisis debe relevar la brecha que se registra en cada tipo de empresa, salvo en las pequeñas, donde es posible apreciar que el peso relativo de las mujeres alcanza un 47%. En términos de acceso al mundo laboral el dato es positivo, y marca una consolidación histórica de la participación de la mujer al mundo del trabajo, así el subsidio a la contratación –especialmente en el caso de empresas grandes- se constituye en un mecanismo de consolidación de dicha tendencia. No obstante, el análisis del acceso debe ir complementado y matizado con la dinámica inter género que ocurren en el sistema laboral, donde las inequidades de diversas naturalezas persisten y se evidencian en barreras a acceso a roles de poder intra-empresa y recompensas (materiales y simbólicas) inequitativas entre hombres y mujeres.

Cuadro N° 36
Distribución de trabajadores/as jóvenes según su sexo al interior de las empresas beneficiarias según su tamaño

	N° de Hombres	N° de Mujeres	% de Hombres	% de Mujeres
Tamaño de Empresa	Suma	Suma	% Fila	% Fila
Micro-Empresa	11	9	55%	45%
Pequeña Empresa	2	1	67%	33%
Mediana Empresa	146	96	60%	40%
Gran Empresa	1982	1710	53%	47%
TOTALES	2141	1816	54%	46%

N= 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

Los datos globales (última fila) muestran que dos son los tipos más representativos en este tipo de empresa: contrato **indefinido** (59%) y contrato a **Plazo fijo** (31%). Esta dinámica general se muestra similar al comportamiento -en este ámbito- de las empresas de gran tamaño, no así a las empresas de mediano tamaño, donde es más relevante la presencia de contratos a plazo fijo (60.7%: 147) versus 39.3% (95) de indefinidos.

1.6. Contrato de Trabajo y Jornada Laboral

En relación al contrato, al vínculo formal entre trabajador/a y empleador, la siguiente tabla muestra los distintos tipos posibles de nexo laboral, desde aquel que plantea una mayor seguridad en términos de tiempo (indefinido), hasta aquel de naturaleza transitoria.

Cuadro N° 37
Tipo de contrato de trabajadores/as jóvenes en la empresa (18 a 35 años)

N° de trabajadores/as de la empresa	N° con contrato indefinido	N° con contrato a Plazo fijo	N° con obra, faena o servicio	N° con tipo de aprendizaje	N° con servicios transitorios
Tipos	Suma	Suma	Suma	Suma	Suma
Micro-Empresa	13	2	0	0	0
Pequeña Empresa	1	2	0	0	0
Mediana Empresa	95	147	0	0	0
Gran Empresa	2165	1039	348	10	0
TOTALES	2274	1190	348	10	0
Total %	59%	31%	9%	0%	0%

N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

Otro de los aspectos relevantes de conocer, corresponde al tiempo que los/as trabajadores/as de 18 a 35 años son requeridos en la empresa. Los datos globales (última fila) señalan que predomina la demanda por jornada parcial (68%), y que la jornada completa alcanza un 32%. Sin embargo, se puede apreciar que en las empresas de tamaño micro, pequeñas y medianas se registra un porcentaje mayor trabajadores/as con jornada completa, y que el resultado global está condicionado por la dinámica existente en las empresas grandes, donde predomina la jornada de tipo parcial.

Cuadro N° 38
Tipo de jornada laboral de trabajadores/as jóvenes en la empresa (18 a 35 años)

	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial
	Suma	Suma	% Fila	% Fila
Micro-Empresa	13	4	76%	24%
Pequeña Empresa	3	0	100%	0%
Mediana Empresa	159	83	66%	34%
Gran Empresa	1165	2787	29%	71%
TOTALES	1340	2874	32%	68%

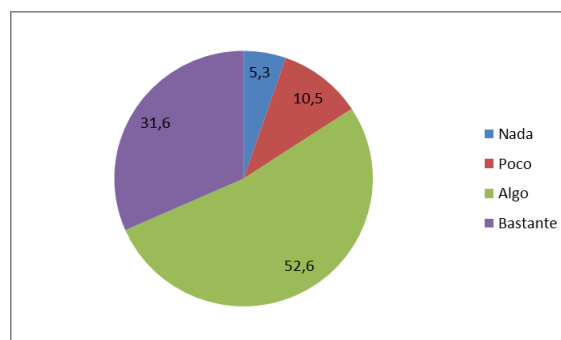
N= 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

2. Conocimiento, Gestión y valoración del subsidio

En este acápite se indaga acerca del grado de conocimiento que poseen los empleadores – al menos quienes se encargan de tramitarlo- del subsidio. Se aprecia que un 77% (10 casos) de empleadores dice conocer bastante (31,6%) o algo (52,6%) del subsidio.

En el siguiente gráfico se muestra el medio a través del cual, las personas que tramitan el subsidio declararon haberse informado del mismo.

Gráfico N° 21
Grado de conocimiento del subsidio



N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

Se aprecia la importancia que tiene el sitio web del IPS como medio adquisición de información (26%) y la poca relevancia en esta materia de las sucursales físicas del IPS. Importante también son la Radio y TV como medio de difusión (26%). Existen otras formas no institucionales o masivas para conocer el subsidio, por ejemplo, a través de otras empresas, talleres, colegas, etc. Esto último se condensa en la categoría “otros” (58%).

Cuadro N° 39
Medios a través de los cuales se informó del Subsidio

	Sí	No	Sí (%)	No (%)
Televisión o radio	5	14	26%	73,68%
Periódico o revista	1	18	5%	94,74%
Sucursal del IPS	0	19	0%	100,00%
Sitio Web IPS	5	14	26%	73,68%
Otro Sitio Web IPS	1	18	5%	94,74%
Folleto	1	12	8%	92,31%
Carta enviada por IPS	1	12	8%	92,31%
Otro	11	8	58%	42,11%

Respuesta Múltiple: N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as por cada Items

Este subsidio data desde la reforma previsional del año 2008. La tabla muestra la trayectoria histórica de los empleadores respecto del subsidio. Un 38.9% corresponde a empleadores cuyo acceso al beneficio corresponde al año 2014 y 2015. La razón esgrimida para hacer uso del beneficio se encuentra tanto en el beneficio que obtiene la empresa en cuanto reducir costos, pero también como razón se esgrime la ayuda que el subsidio significa a sus trabajadores/as.

Cuadro N° 40
Año en que obtuvo el beneficio

Año	N°	%	% Acumulado
2008	3	16,7	16,7
2009	3	16,7	33,3
2010	2	11,1	44,4
2011	1	5,6	50
2013	2	11,1	61,1
2014	3	16,7	77,8
2015	4	22,2	100
Total	18	100	

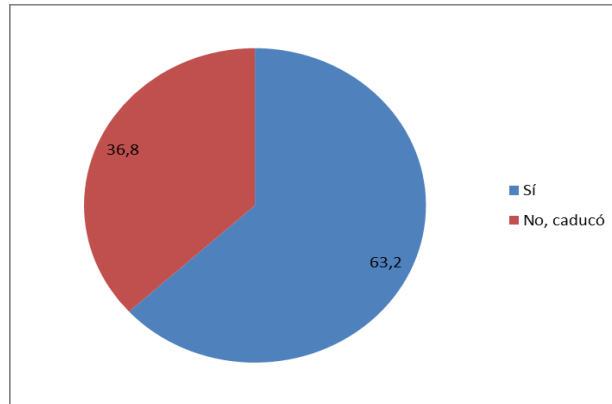
N = 18 Empleadores/as Beneficiarios/as, 1 caso no responde

Como todo beneficio al cual se accede, teniendo éste un conjunto de requisitos y dependiendo de la voluntad del solicitante para obtenerlo, la condición de beneficiario/a adquiere un matiz dinámico. Dado esta situación, es pertinente conocer cuántos al día de ser encuestador/as eran efectivamente beneficiarios/as de aquellos que ya no lo eran. El

siguiente gráfico permite cuantificar esto con precisión, constatando que un 63,2% de la muestra conserva actualmente su status de beneficiario/a efectivo/a.

El siguiente cuadro muestra la situación actual de las empresas respecto del subsidio previsional en términos de vigencia o caducidad.

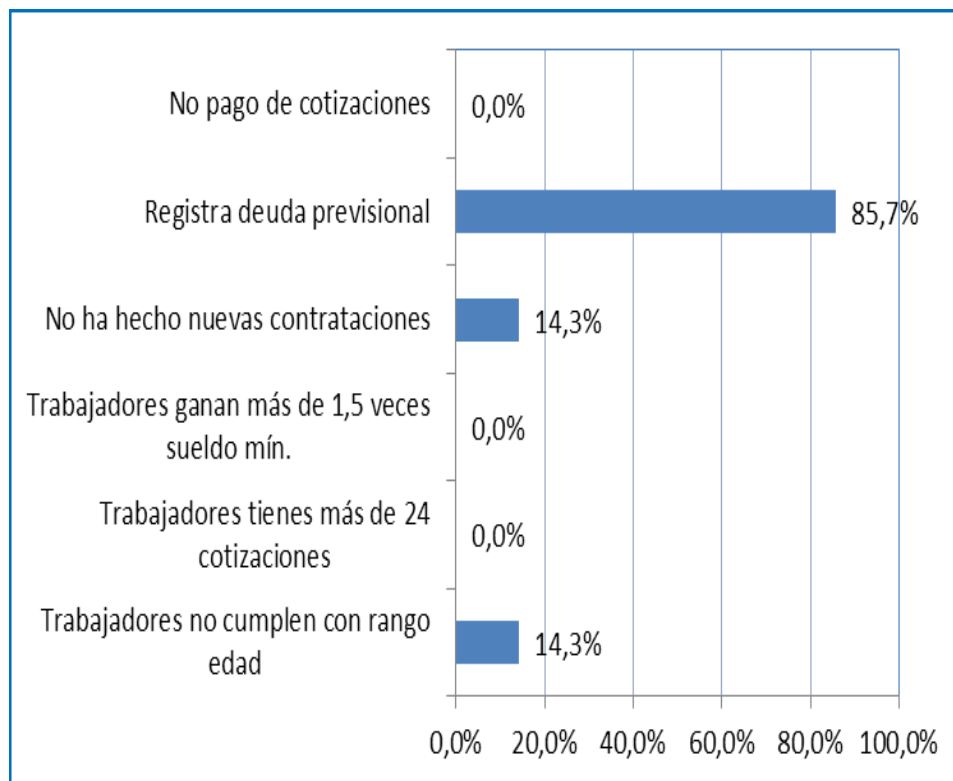
Gráfico N° 22
Situación actual del empleador/a respecto del subsidio



N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

Respecto de las razones por las cuales caducó el subsidio, que aducen las personas que lo administraban, se presenta el siguiente cuadro:

Gráfico N° 23
Razones para perder el beneficio



N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

El gráfico muestra claramente el predominio de una razón: registro de deuda previsional (85.7%).

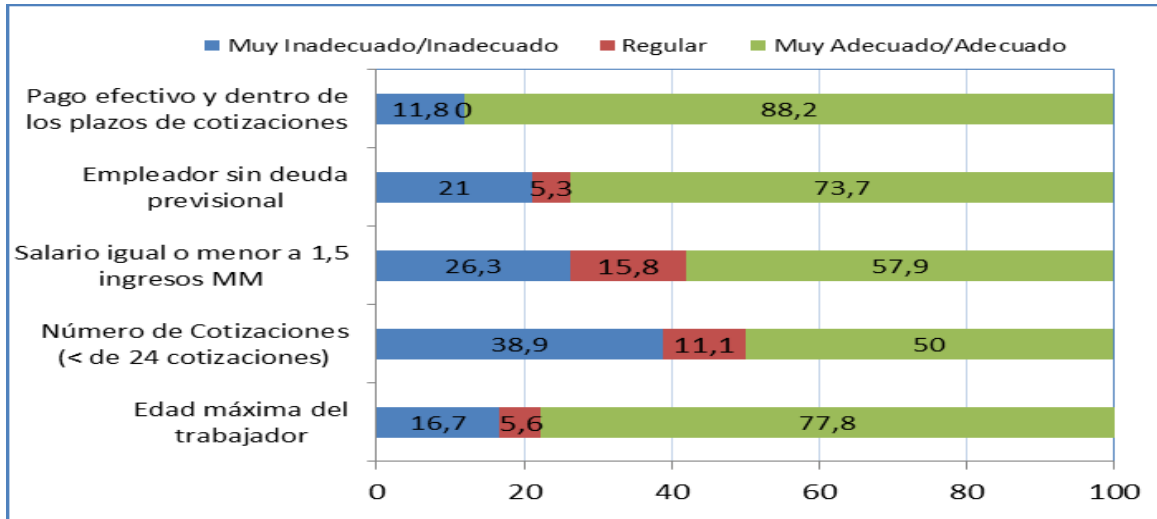
2.1. Evaluación del Subsidio a la Contratación

La evaluación del subsidio a la contratación hecha por los empleadores beneficiarios puede hacer referencia a dos dominios del mismo, por un lado, se puede evaluar los requisitos que la política establece para poder acceder al beneficio, y por otro, la gestión o tramitación en la cual se debe incurrir como parte del proceso de postulación. Los dos gráficos siguientes aluden a aspectos asociados con ambas dimensiones evaluativas.

En el siguiente gráfico se detallan los niveles de adecuación o inadecuación desde la perspectiva de los empleadores en relación a los requisitos que establece el subsidio. Frente a cada requisito, es posible apreciar la emergencia de diferentes niveles de concordancia, existiendo una notoria conformidad respecto de la “*edad máxima exigida*” para postular (35 años). También hay conformidad con el “*pago efectivo dentro de plazos de cotizaciones*”; por otra parte, lo más criticado resulta ser el “*número máximo de cotizaciones*” (24 como máximo). Sin embargo, y si bien las categorías de aceptación (Muy adecuado/Adecuado) aún son predominantes en los requisitos de “*Salarios Tope*” y

“*empleador sin deuda previsional*”, los porcentajes de aprobación en dichos aspectos bajan y aumentan los porcentajes de empleadores que los consideran como “inadecuados”.

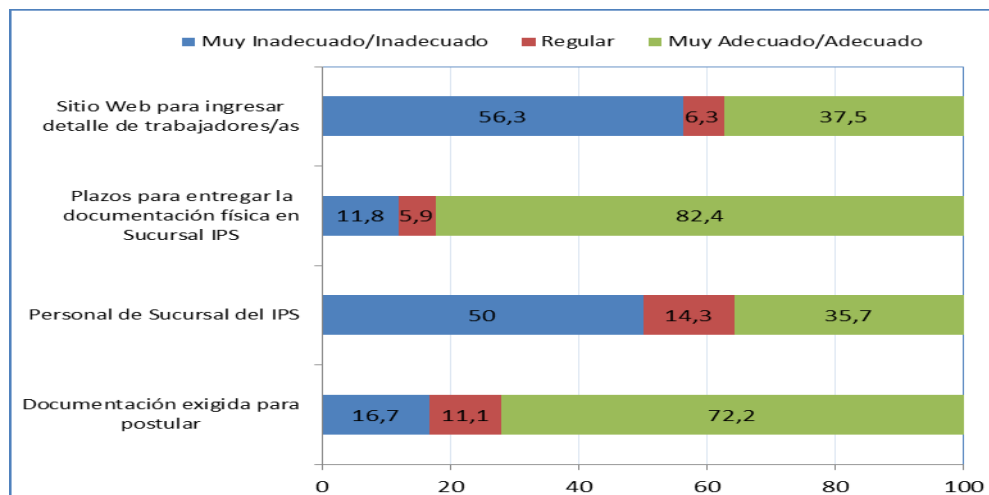
Gráfico N° 24
Evaluación de los requisitos exigidos para postular al subsidio a la contratación



N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

Al igual que en el gráfico anterior, el siguiente sondea la percepción de los empleadores en términos de si consideran adecuado o inadecuado algunas de las actividades inherentes a la gestión del beneficio. Dentro de este conjunto, hay dos aspectos que concitan una alta aprobación: “*documentación exigida para postular*” y el “*plazo para la entrega de documentación en Sucursales del IPS*”. En el otro polo, donde hay mayor disconformidad (considerando la suma de las categorías de “regular”, “inadecuado” y “muy inadecuado”), corresponde a dos aspectos: “*sitio web para ingresar detalles de trabajadores/as*” y “*personal de atención de sucursales del IPS*”.

Gráfico N° 25
Evaluación de requisitos de tramitación del subsidio

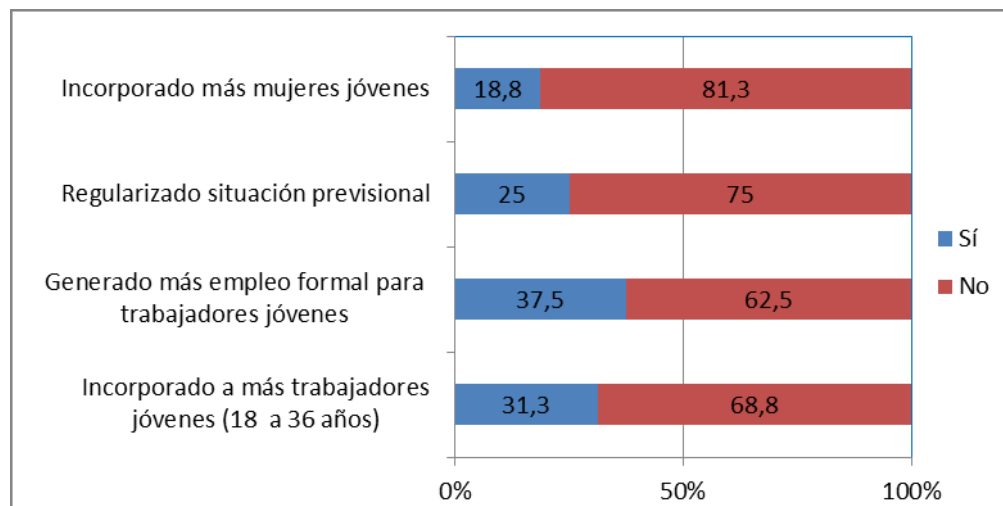


N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

2.2. Lógica valorativa del Subsidio a la contratación

Más allá de la mera evaluación del subsidio en cuanto tal, así como de la tramitación que su gestión obliga, en este estudio se busca explorar la asignación de valor que los propios empleadores asignan al subsidio. Específicamente se busca conocer si gracias a la existencia del subsidio los/as empleadores/as han adoptado una conducta distinta ligada a favorecer la incorporación de trabajadores/as jóvenes en sus organizaciones productivas. Al revisar uno a uno los aspectos de los posibles cambios producidos, el gráfico señala que para los/as empleadores/as el subsidio donde más ayuda es en favorecer la creación de “*más trabajo formal para trabajadores/as jóvenes*” (Sí: 37,5%) y en la “*Incorporación de más trabajadores jóvenes*” (Sí: 31,3%). En los otros aspectos, los empleadores reconocen un débil aporte del subsidio en cuanto a la incorporación de más mujeres jóvenes” (Sí: 18,8%). En general, lo que arrojan los datos del gráfico es la conceptualización de subsidio como un dispositivo que impacta poco en los aspectos consultados, en su grado de impacto sobre los aspectos consultados; la opción “no” predominante en cada punto.

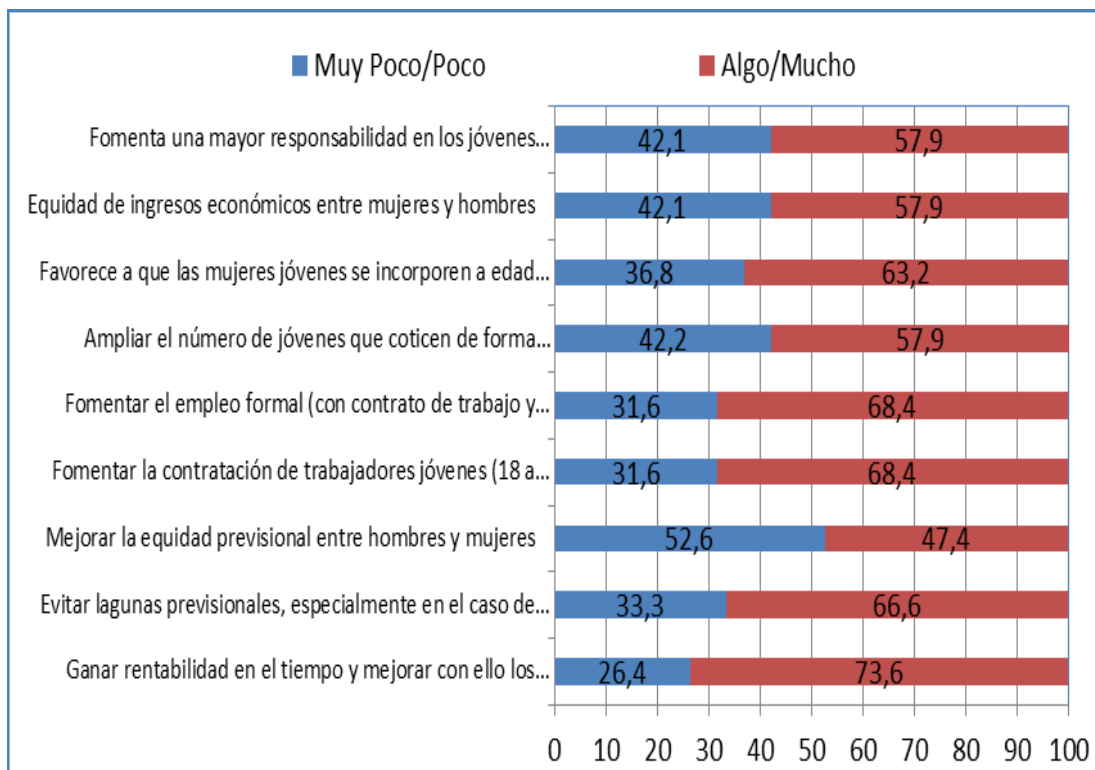
Gráfico N° 26
Valoración práctica del aporte que hace el Subsidio a la contratación



N= 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

La siguiente es una valoración respecto de la utilidad del subsidio en relación de la ayuda que presta a los/as trabajadores/as jóvenes en los aspectos laborales y previsionales. Esta es una percepción más blanda (subjetiva) que la anterior, puesto que, a diferencia de aquella, esta no alude a conductas efectivas de la empresa, sino que a juicios subjetivos que expresan las creencias y representaciones sobre las materias consultadas. Esta percepción es relevante y de peso viniendo de actores económicos que conocen tanto la naturaleza del subsidio como del devenir del mercado del trabajo. Según estos, aquel aspecto donde se experimentaría una mayor influencia positiva sería el aumento en la afirmación “*ganar rentabilidad en el tiempo* y mejorar las pensiones futuras” (algo/mucho; 73.6%), después se encuentra el “fomento del trabajo formal” y “fomentar contratación de trabajadores/as jóvenes”, ambas con un 68,4% en la categoría algo/mucho. Por el contrario, en aquellos aspectos donde el subsidio tendría un menor impacto corresponderían a la “*mejora en la equidad previsional entre ambos sexos*”. La percepción de dicha asimetría es muy relevante, puesto que traduce lo que a nivel societal se ha consolidado como problema público y cuya brecha busca ser reducida a través del mecanismo que se evalúa (subsidio), así como de otros mecanismos u oferta pública.

Gráfico N° 27
Aporte del Subsidio para los/as trabajadores/as jóvenes



N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

3. Representaciones de Género y Juventud

3.1. Principales problemas de la juventud ligados al mundo laboral

La existencia del subsidio como mecanismo que beneficia en primer término al empleador responde a una política más amplia que busca disminuir la exclusión social que un grupo humano específico manifiesta del devenir social (material y simbólico) de la sociedad. El plano material alude a barreras que impiden el acceso a la participación en las dinámicas de campos donde se desarrollan actividades productivas, distributivas y de consumo; el plano simbólico alude a barreras muchas veces sutiles, pero no menos importantes, las cuales orientas conductas sobre la base de creencias, valores, estigmas, etc., que definen cuáles son los campos/espacios donde cierto grupo puede hacer ingreso y como éstos deben conducirse y ser recompensados en dichos campos. En este contexto, el subsidio estudiado es una herramienta de política pública que intenta superar barreras, disminuir inequidades y reducir brechas que afectan a jóvenes - especialmente a mujeres - en su interacción con el mundo laboral. En un plan más concreto, a través del subsidio se intenta responder al diagnóstico acerca de la deficiente inserción de los jóvenes al mundo laboral; especialmente de quienes provienen de sectores más pobres. El mecanismo busca estimular decisiones inclusivas a nivel de los empleadores, es decir, en aquellos agentes que toman la decisión de incorporar / o no incorporar a mano de obra joven, de

ahí que un enfoque de exclusión social es más idóneo porque invita a no sólo fijar el foco de análisis en los trabajadores relevando sus competencias y niveles de empleabilidad, sino que atiende a *la demanda*, al sistema cuya conducta incorpora o excluye a este grupo socio-etario. El subsidio lo que hace es facilitar (romper u horadar las barreras) que afectan la inserción laboral de este grupo, añadiéndole un beneficio a cada nueva contratación en término de reducir los costos previsionales por cada contratación y reduciendo el riesgo (desde la perspectiva del empleador) de incorporar trabajadores/as de menor edad. En síntesis, el subsidio crea el lazo (acceder a un empleo), mejora la calidad de dicho lazo (relación formal con contrato laboral), y permite además pavimentar el inicio del camino de ahorro previsional del trabajador joven, mejorando su pensión futura.

Dicho lo anterior, los datos del siguiente gráfico muestran los resultados al explorar en las percepciones que los empleadores poseen respecto de la juventud, especialmente asociando a este grupo con aspecto del devenir laboral. Volviendo al enfoque de la exclusión, el como “observan” la realidad estos agentes (empleadores) se tornan fundamental para conocer el sentido de sus prácticas, evaluando si ellas colaboran en la disolución de las barreras materiales y simbólicas que limitan el acceso hacia el mercado del trabajo en este grupo socio-etario. De ahí que sus creencias o representaciones posean un valor indicativo de actitudes y posibles conductas o decisiones ligadas al plano laboral que circulan dentro de las organizaciones económicas, y que se manifiestan en decisiones específicas (inclusivas o no). En el cuadro posterior aparecen las tres razones principales indicadas por los agentes encuestados, ellas reflejan las creencias que suelen circular en nuestra cultura y también en la cultura organizacional-productiva asociada con los/as jóvenes/as en su vínculo y desempeño con el mundo laboral. En el aspecto principal sobresale de forma relevante la “*falta de experiencia práctica*” para desempeñar una labor (42%), esta que es una razón común dada la edad del grupo etario al cual hacemos referencia, a esta le sigue la “*dificultad para seguir órdenes*” y “*la poca responsabilidad en cumplir tareas*”, ambas aluden a la deficiencia de la disciplina o auto-disciplina exigida en el plano laboral, pero refieren las tres a atributos que poseen – según los encuestados- los jóvenes. En el plano de las razones secundarias, aparece un mecanismo económico, -no un atributo de los jóvenes- “*rigidez en el salario mínimo*” (25%), y si bien en las razones de tercer grado se repite el concepto de la responsabilidad para cumplir tareas, aparece un mecanismo de orden similar al mencionado anteriormente: “*rigidez en la jornada laboral*” (30%).

Cuadro N° 41
Creencias acerca de factores que dificultan la inserción laboral de jóvenes

Dificultades	Razón Principal		Razón Secundaria		Razón Terciaria	
	N	% Col	N	% Col	N	% Col
Falta de experiencia práctica	8	42%	0	0%	0	0%
Dificultades para seguir órdenes	4	21%	1	6%	0	0%
Estudios formales incompletos	0	0%	2	13%	0	0%
Deficiente preparación formal para el trabajo	0	0%	3	19%	0	0%
Poca responsabilidad en cumplimiento de tareas	4	21%	3	19%	5	50%
Rigidez del salario mínimo	1	5%	4	25%	0	0%
Rigidez en la jornada laboral	1	5%	3	19%	3	30%
Otra	1	5%	0	0%	2	20%
Total	19	100%	16	100%	10	100%

N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

3.2. Género y Principales problemas Socio-laborales

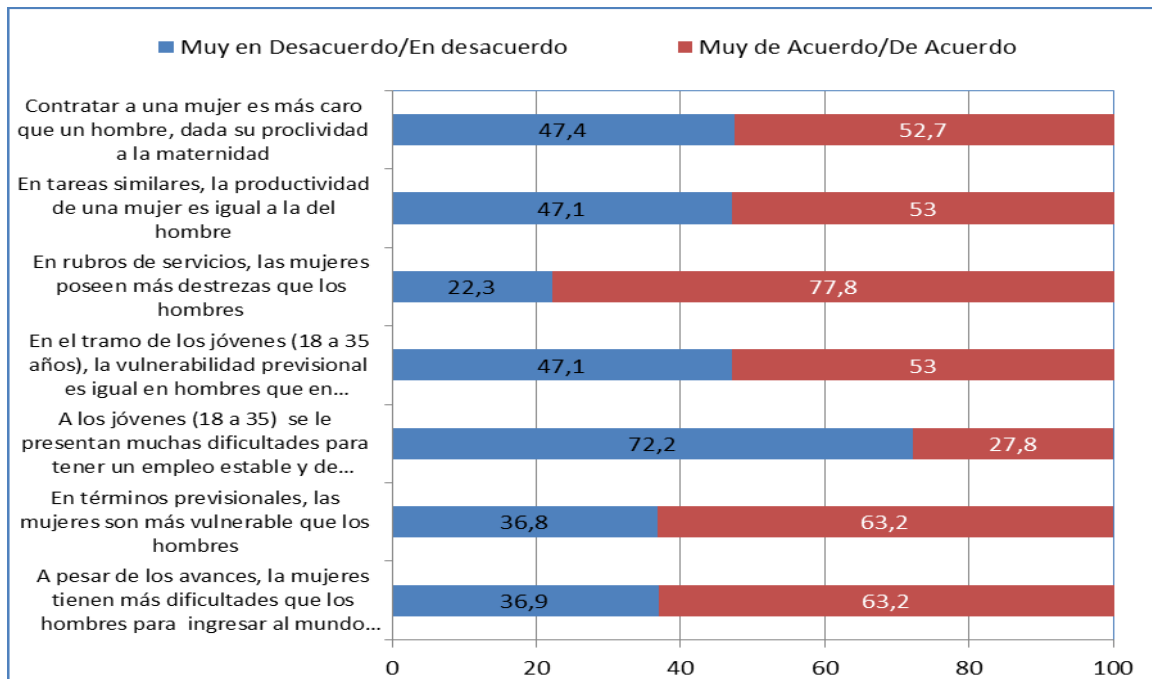
A la realidad socio-laboral juvenil, se le debe agregar un aspecto socio-cultural que cruza todo el tejido social; a saber, las normas de género sin las cuales la riqueza de todo el devenir empírico asociado al subsidio se vería afectada. En este sentido, el género como enfoque dialéctico adquiere sentido sólo en la comparación entre lo masculino y femenino, y tales normas no sólo se asignan a los “cuerpos” de hombres y mujeres, sino que se extienden a objetos y espacios físicos y sociales lo cuales se significan ya sean cercanos al polo de lo femenino o al polo de lo masculino. Este aspecto en el espacio laboral es muy importante, puesto que una construcción “machista” de género tiende a *naturalizar* las inequidades socialmente creadas, designando a las mujeres determinados roles y espacios con menores recompensas materiales (menor salario), políticas (roles con menos poder) y simbólicas (roles con menos prestigio). Esta construcción de género es la principal barrera generadora por sí sola de inequidades y brechas que se manifiestan en todo orden. En este plano, el subsidio –como toda acción social– se puede analizar respecto de los efectos no explicitados (latentes) en su diseño, donde la trama de género queda algo invisibilizada. Sin embargo, al revisar la dinámica empírica del subsidio, queda de manifiesto su influencia en el sentido que ha penetrado en aquellos espacios económicos donde las mujeres tienen una mayor presencia, significando esto un mayor número de beneficiarias mujeres respecto de hombres. El hecho es que aquellas empresas que más han hecho uso del subsidio se localizan en el sector terciario de la economía, principalmente en el área de servicios de empresas a empresas y área comercial, justamente espacios económicos que en los últimos años ha manifestado una importante tasa de participación femenina.

Continuando las indagaciones sobre las creencias, estereotipos o representaciones sociales que los empleadores poseen –a través del grado de acuerdo y desacuerdo con respecto de diferentes afirmaciones– se expresa la capacidad de hacer distinciones

respecto de la inequidades y brechas más relevantes que en materia laboral existen aún en nuestra sociedad respecto de hombres y mujeres. Un significativo número de empleadores (77.8%) expresa una creencia que a modo de dispositivo social explica la mayor participación de la mujer en el sector de los servicios, así están “muy de acuerdo/de acuerdo” con la frase que afirma que en los “*rubros de servicios las mujeres poseen más destrezas que los hombres*”. Esto alude a una configuración preestablecida derivada de un patrón de género inserta en las personas e instituciones, y donde el rol de la mujer se asocia a un mayor manejo de bienes y herramientas socio-emocionales, mayor empatía, entre otros aspectos útiles en todo proceso de relación/atención interpersonal. No obstante, cabe preguntarse si la percepción de esta ventaja comparativa en un sector no implica limitar el ejercicio de otras potencialidades de las mujeres en otras actividades (así como en roles de poder) que pueden realizar sin problemas, y que producto de esta naturalización de género dificulte dicha inclusión más integral.

Hay un set de afirmaciones donde el disenso de los empleadores es más alto, por ejemplo, en la afirmación que dice que “*en tareas similares, la productividad de una mujer es igual a la de un hombre*”, en esta el 47.1% de empleadores que están en desacuerdo, expresando aquello una potencial barrera a nivel de creencias de género.

Gráfico N° 28
Creencias acerca de inequidades y brechas laborales y previsionales en torno al género

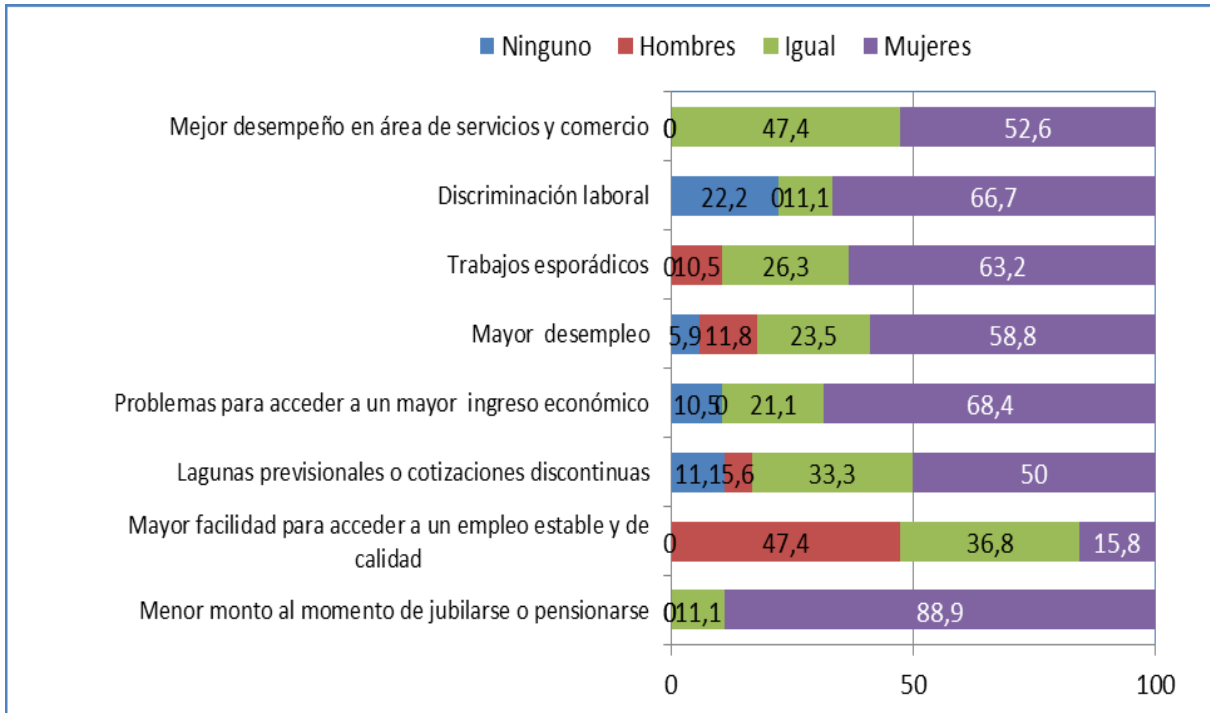


N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

En la misma línea anterior, el siguiente gráfico muestra las creencias de los empleadores en torno a las posibles inequidades y brechas que se manifiestan en el mercado laboral en materia de género. Los resultados del gráfico demuestran la capacidad de estos

actores de hacer la distinción entre mujer/hombre en términos de a quién le afecta más ciertos problemas que se dan en el plano económico-laboral. Como es posible apreciar, en los 8 problemas que se exponen los/as empleadores/as establecen con claridad que son las mujeres quienes más se ven afectadas en accesos e inequidades; en sólo un aspecto hay una mención de relevante –que justo expresa una inequidad de acceso al mundo laboral- se dice que son los hombres quienes tienen una “*mayor facilidad para acceder a empleo estable y de calidad*” (47.4%). La creencia más acentuada y de consenso en los empleadores corresponde al 88.9% que declara que son las mujeres las más afectadas por el “*menor monto al momento de jubilarse o pensionarse*”. Otros problemas donde concuerdan los empleadores que les afectan más a las mujeres es en el “*problema para acceder a mayores ingresos económicos*” (68.4%) y “*Discriminación laboral*” (69.7%). Estas brechas e inequidades claramente percibidas por los empleadores es producto de su experiencia como actores ligados al mercado laboral, así como de la amplia penetración en la agenda pública de la temática de género que permite clasificar ámbitos de acción y situaciones como inaceptables en términos de que la equidad e inclusión.

Gráfico N° 29
Creencias acerca de inequidades y brechas en problemas laborales entre hombres y mujeres



N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

4. Comparación exploratoria de resultados entre Empleadores Beneficiarios y no beneficiarios

Como se señaló en el marco metodológico así como en el inicio de este capítulo de resultados del análisis cuantitativo de empleadores, la muestra de empleadores no beneficiarios da cuenta de la necesidad de establecer –de manera exploratoria- algunas comparaciones a nivel de variables ligadas con el conocimiento y gestión del beneficio, así como de indagar en aquellas representaciones de los problemas medulares que constituyen este estudio (juventud y género). Dado esto, estos resultados comparativos sólo tienen una validez acotada y su valor está en la capacidad heurística que las lecturas que los datos permiten, generando una somera cartografía del fenómeno. Frente a la necesidad de confirmaciones taxativas se sugiere un diseño investigativo superior, donde sea clave una mayor amplitud muestral.

Para mayor claridad acerca de la composición de la muestra de empleadores no beneficiarios se muestra el siguiente cuadro. En él queda claro la localización regional de estas entidades, la naturaleza de la propiedad y el sector productivo al cual pertenecen. Especialmente lo última es relevante dado que responde a un proceso de igualación en relación a lo constatado en el caso de empleadores beneficiarios donde las empresas del sector terciarios (servicios) predominan.

Cuadro N° 42
Listado de Empleadores no beneficiarios

Nombre	Región	Naturaleza propiedad	Sector Económico
Fanny Rivera Montero	4	Persona Natural	Terciaria
Soc. Com. Petorca Ltda.	4	Empresa Única	Secundaria
Luisa burgos	5	Persona Natural	Terciaria
El Rincón de la guagua	5	Persona Natural	Terciaria
Maritano y Ebensperger Ltda.	8	Empresa Única	Terciaria
Soc.de Invers. Y Publi. Castillo y Romero Ltda.	8	Empresa Única	Terciaria
Yuri Berríos Riquelme	13	Persona Natural	Terciaria
Xinergia	13	Empresa Única	Terciaria
Comercial y gastronomía internacional	13	Holding	Terciaria
Tata Consultancy	13	Empresa Única	Terciaria
Constructora Guzmán y Larraín Ltda.	13	Holding	Terciaria
Crawford Liquidadores de Seguros Ltda.	13	Holding	Terciaria

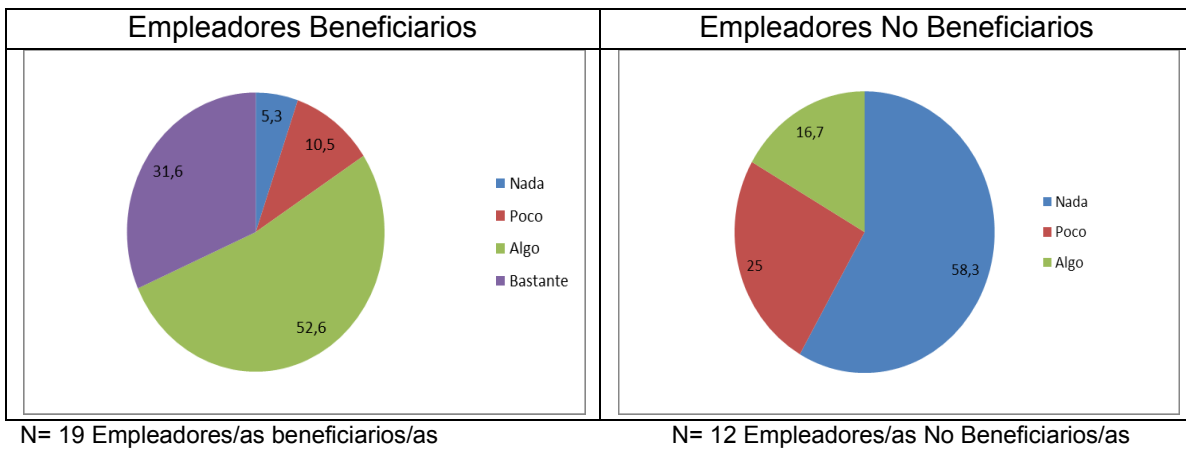
4.1. Conocimiento y gestión del beneficio

Uno de los aspectos relevantes de indagar corresponde al grado de posicionamiento del beneficio en el sector o espacio social al cual se dirige; o sea, grupo de empleadores cuyo perfil de trabajadores admita el uso del mecanismo como vía de beneficio previsional. En este sentido el grado de conocimiento que poseen estos empleadores no beneficiarios es un aspecto clave dado que determina el grado de penetración y potencial uso del

beneficio, además dicho grado de penetración permite evaluar -de forma aproximativa- la eficacia de los medios usados por el IPS dentro de su estrategia de difusión del beneficio.

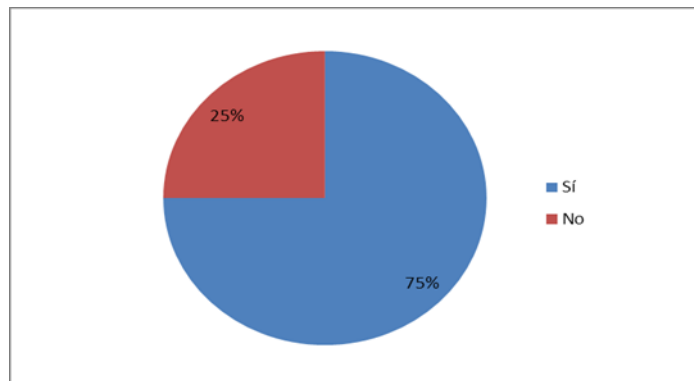
A continuación, aparece el grado de conocimiento del subsidio por parte de empleadores beneficiarios y no beneficiarios. En el caso de estos últimos las categorías nada y poco suman más del 83%, permitiendo afirmar una tendencia clara respecto del déficit comunicacional de este subsidio y sus atributos (requisitos y beneficios). Si este dato se contrasta con lo ocurrido en el caso de empleadores beneficiarios, se aprecia que la categoría 'nada' sólo aúna al 5.3% de los casos. Esto último ocurre cuando el beneficio operó o ha operado antes de la llegada del jefe/a de RRHH u similar que responde la encuesta.

Gráfico N° 32
Conocimiento del Subsidio en Empleadores Beneficiarios y No Beneficiarios



Asociado con el dato anterior, se consultó a empleadores/as no beneficiarios/as sobre cuál era el medio que utilizan para informarse sobre este tipo de beneficios. Esta consulta permite saber si realmente se informan, o sea, si tienen un rol más activo en la búsqueda de información sobre estas materias. Al menos un 75% sí busca información relativa a este tipo de beneficios, y todos estos que buscan lo hacen a través de internet, o sea, en algún sitio web.

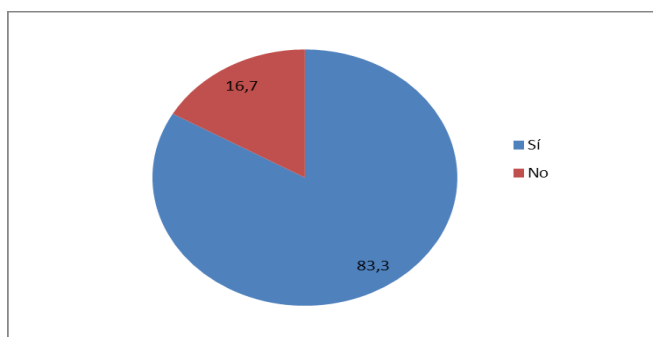
Gráfico N° 33
Empleadores/as No Beneficiarios/as que se informan de subsidios



N = 12 Empleadores/as No beneficiarios/as

Constatado el desconocimiento que existe sobre el subsidio en el caso de empleadores no beneficiarios, es relevante conocer –una vez explicado a ellos¹⁵ la naturaleza y alcance el subsidio-cuál es la proclividad que manifiestan ellos en gestionar el beneficio. El dato positivo es que un 83.3% -una tendencia clara- expresa una intención positiva en hacer uso de él; sólo un 16.6% (2 casos) dicen que no lo usaría. En este ultimo casos se esgrimen como razón(es) el hecho de *pensar que no sea un aporte* y porque es *engorroso dada la cantidad de documentos que hay que presentar*.

Gráfico N° 34
Empleadores/as No Beneficiarios/as proclives a utilizar el subsidio

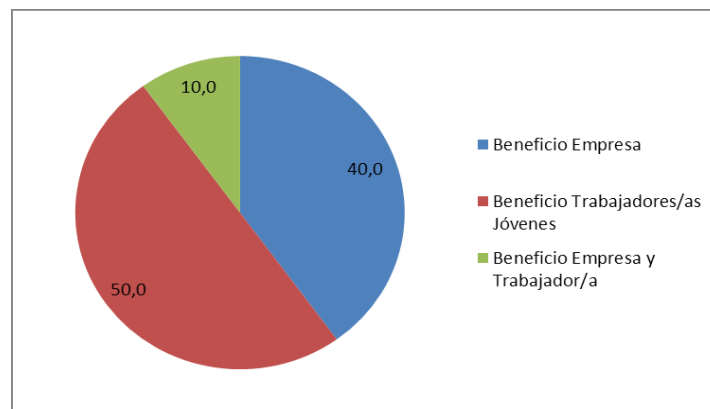


N = 12 Empleadores/as No beneficiarios/as

Las razones positivas para el posible uso del subsidio dependen de a quién se atribuya el mayor beneficio de obtenerlo. El diseño del subsidio está pensado en estimular las decisiones de mayor contratación de fuerza de trabajo joven beneficiando para ello a los empleadores de forma directa. No obstante, según muestra el siguiente gráfico, en el proceso de toma de decisiones los/as empleadores/as no beneficiarios/as están conscientes del espíritu del beneficio expresándose en que la mitad dice que usaría el beneficio dado que es un beneficio para los/as jóvenes. Un 40% dice que lo usaría dado que es un beneficio para las empresas.

¹⁵ Esta labor explicativa la realizó cada encuestador de forma presencial durante la ejecución del trabajo de campo.

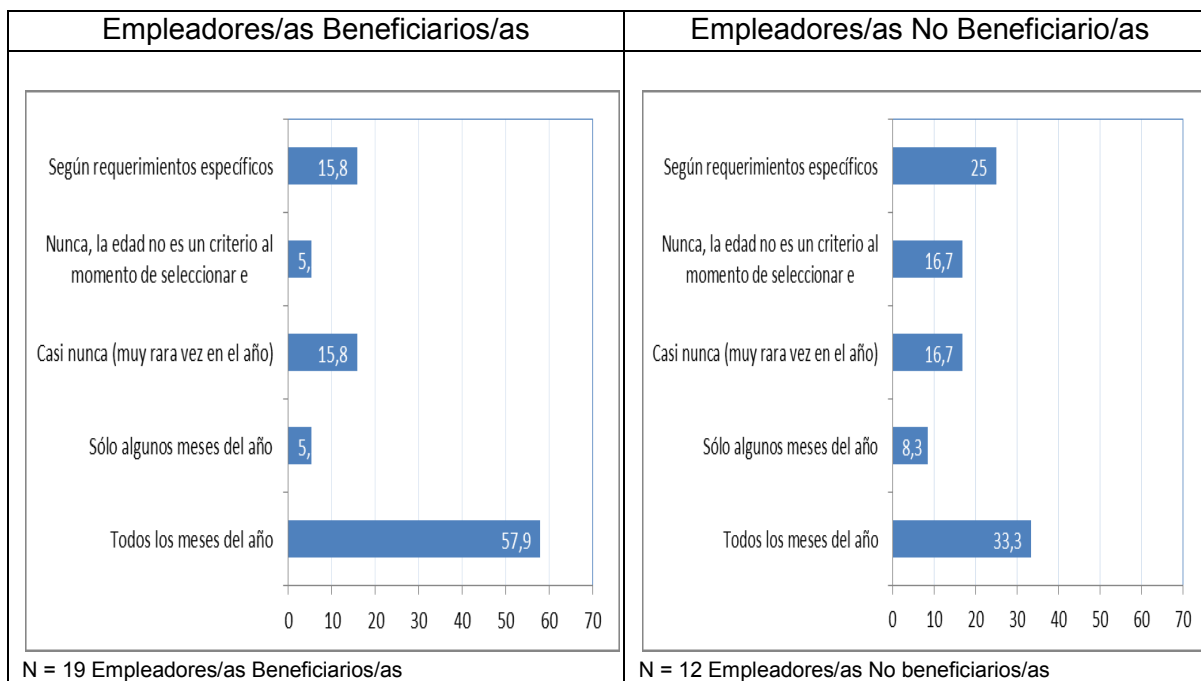
Gráfico N° 35
Razones de Empleadores/as No Beneficiarios/as para utilizar –eventualmente- el subsidio



N = 10 Empleadores/as No beneficiarios/as que sí usarían el subsidio

La proclividad en el uso del beneficio está condicionada con el ciclo o dinámica que manifiesta la empresa en cuanto a la contratación de trabajadores/as con el perfil etario al cual apunta el beneficio. Comparativamente hay dos aspectos que se pueden distinguir, por un lado 57.9% de las empresas beneficiarias reclutan a personal joven todos los meses del año, en cambio esto desciende en el caso de empleadores/as no beneficiarios/as a un 33.3%. Por otro lado, en los/as empleadores/as beneficiarios/as el criterio de la edad importa más en las decisiones en comparación a aquellos/as empleadores/as no beneficiarios/as.

Gráfico N° 36
Frecuencia con que se incorpora a trabajadores/as jóvenes a la empresa



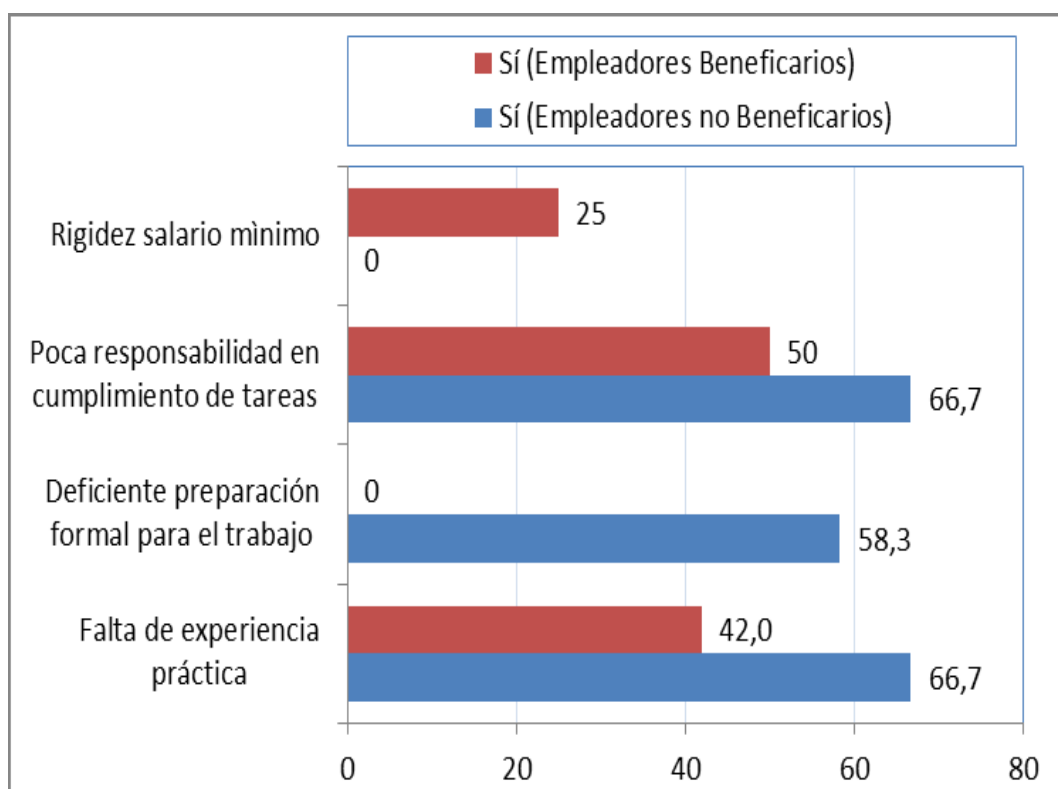
N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as

N = 12 Empleadores/as No beneficiarios/as

4.2. Representaciones y atribuciones de impacto del subsidio a la contratación

El siguiente gráfico permite contrastar lo que piensan tanto empleadores/as beneficiarios/as como no beneficiarios/as acerca de cuáles son los principales problemas o factores que obstaculizan el acceso de los/as jóvenes al mundo del trabajo. Se puede apreciar que hay coincidencia en dos tópicos, aunque con distinto grado e intensidad: *poca responsabilidad en cumplimiento de tareas* y *falta de experiencia práctica*. Hay dos puntos donde no coinciden uno con otros; en el caso de empleadores/as no beneficiarios/as aluden que un problema importante es la falta de preparación de los/as jóvenes, en cambio en aquellos beneficiarios aluden al salario mínimo como obstáculo.

Gráfico N° 37
Principales Factores que obstaculizan el acceso de los/as jóvenes al mundo del trabajo



Formato de Respuesta Múltiple, N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as y 12 Empleadores/as No Beneficiarios/as. Además, las categorías graficadas son aquellas que más seleccionadas por los encuestados, ya sea beneficiarios/as y no beneficiarios/as.

4.3. Atribución de impacto del subsidio

La creación de este subsidio, y de otros, responde a la intención de afectar algún aspecto de la realidad que afecta el desarrollo de una población; en este caso la población corresponde a trabajadores y trabajadoras jóvenes. Más allá de las intenciones de la política, se debe evaluar cómo se conceptualiza en términos del impacto potencial del beneficio analizado. Los datos del cuadro siguiente muestran el resultado de las creencias de cuánto impacta el beneficio en diferentes esferas del ámbito laboral-previsional para trabajadores, tanto hombres como mujeres. Para ello se consultó sobre diferentes aspectos y se aprecia que los empleadores no beneficiarios atribuyen un impacto mayor en cada ítem en comparación con los empleadores beneficiarios. Esto es especialmente claro en aquellos aspectos relacionados con el fomento de la contratación de jóvenes y fomento al empleo formal. En ambos la situación más baja que se ve afectada corresponde a mejorar la equidad previsional entre mujeres y hombres.

Cuadro N° 43
Percepciones de impacto del beneficio en diferentes esferas del ámbito laboral-previsional para trabajadores/as jóvenes

		Evitar lagunas previsionales, especialmente en mujeres	Mejorar la equidad previsional entre hombres y mujeres	Fomentar la contratación de trabajadores jóvenes	Fomentar el empleo formal	Equidad de ingresos económicos entre mujeres y hombres	Fomenta una mayor responsabilidad previsional en jóvenes
Empleador No Beneficiario	Poco/muy Poco	25,0	41,7	9,1	9,1	41,7	25,0
	Algo/Mucho	75,0	58,3	91,0	91,0	58,3	75,0
	Total	100	100	100,1	100,1	100	100
Empleador Beneficiario	Poco/muy Poco	33,3	52,6	31,6	31,6	42,1	42,1
	Algo/Mucho	66,6	47,4	68,4	68,4	57,9	57,9
	Total	100	100	100	100	100	100

N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as y 12 Empleadores/as No Beneficiarios/as.

El siguiente cuadro señala la representación que el grupo de empleadores/as beneficiarios/as y no beneficiarios/as posee respecto a cómo diferentes situaciones impactan más a mujeres que a hombres. En este sentido, es cómo dichas entidades- al menos sus agentes decisores en materia laboral- perciben las inequidades, brechas y barreras que afectan a uno y a otros. Se puede apreciar cómo las situaciones negativas planteadas, según quienes responden la encuesta, independiente si son empleadores/as beneficiarios/as o no beneficiarios/as, señalan una clara vulnerabilidad de la mujer respecto del hombre. Especialmente consientes son del menor monto recibido por las mujeres al momento de jubilar.

Cuadro N° 44
Representación que el grupo de empleadores/as posee respecto a cómo diferentes situaciones impactan más a mujeres que a hombres.

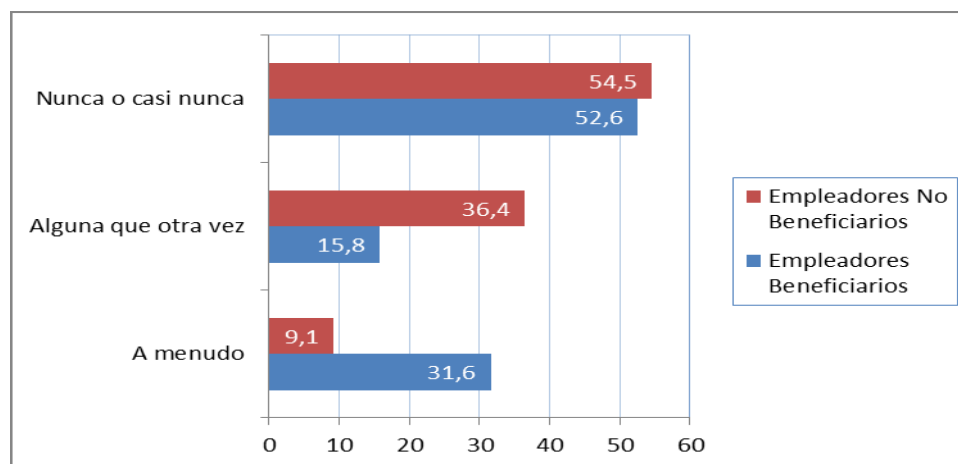
	No Beneficiarios				Empleadores Beneficiarios				
	Hombres	Igual	Mujeres	Total	Ninguno	Hombres	Igual	Mujeres	Total
Menor monto al momento de jubilarse o pensionarse	0	9,1	90,9	100	0	0	11,1	88,9	100
Mayor facilidad para acceder a un empleo estable y de calidad	63,6	18,2	18,2	100	0	47,4	36,8	15,8	100
Lagunas previsionales o cotizaciones discontinuas	0	36,4	63,6	100	11,1	5,6	33,3	50	100
Problemas para acceder a un mayor ingreso económico	0	41,7	58,3	100	10,5	0	21,1	68,4	100
Mayor desempleo	0	58,3	41,7	100	5,9	11,8	23,5	58,8	100
Trabajos esporádicos	16,7	33,3	50	100	0	10,5	26,3	63,2	100
Discriminación laboral	0	18,2	81,8	100	22,2	0	11,1	66,7	100
Mejor desempeño en área de servicios y comercio	0	33,3	66,7	100	0	0	47,4	52,6	100

N = 19 Empleadores/as Beneficiarios/as y 12 Empleadores/as No Beneficiarios/as.

4.4. Buenas prácticas de Información Previsional en la empresa

El espacio laboral es un espacio institucionalizado, normado, cuyo fin es productivo, no obstante, en él se pueden dar actividades que contribuyan al hacer y saber de sus trabajadores más allá de la directa meta económica. Así, los talleres o charlas sobre temáticas previsionales son muy relevantes para generar conciencia sobre el ahorro y el futuro de los/as trabajadores/as. De forma relevante, se puede apreciar que los empleadores beneficiarios tienen una mayor frecuencia (*alguna que otra vez*) en la realización de este tipo de actividades (36,4% versus 15,8% de empleadores no beneficiarios).

Gráfico N° 38
Frecuencia con que se realizan actividades informativas de índole previsional en la empresa



N = 12 Empleadores/as No Beneficiarios/as

4.5. Síntesis Conclusiva de Capítulo

Las descripciones que se han realizado sobre la muestra de 19 empleadores/as (de un total de 21), han permitido caracterizar a estas entidades productivas derivando en claros perfiles de quienes han hecho uso del beneficio. El valor de las percepciones y representaciones aquí aparecidas tienen un valor principalmente heurístico; dado que solo representan al agente de la organización productiva que gestiona el beneficio básicamente departamento de recursos humanos- y la cultura organizacional o la entidad observada como un todo.

4.5.1 Caracterización

- Resulta claro la mayor penetración del subsidio en las empresas del sector terciario de la economía (servicios y comercio). Dentro de estas sobresalen aquellas que prestan servicios a otras empresas, entre las cuales sobresale las dedicadas al comercio, comida y entretención.
- Dentro de las empresas que han hecho mayor uso del subsidio, se destaca la presencia de Empresas únicas (63.2%).
- A modo de hipótesis subyacente, se estableció que la naturaleza del subsidio lo hacía más atractivo para las empresas de mediano y gran tamaño. Esto se desconfirmó en los datos, constatándose que la presencia de empresas de menor tamaño (micro) (36.2%) y gran empresa 42.1% tienen porcentajes cercanos. Ahora bien, estratégicamente es positivo el porcentaje de empresas grandes y medianas que participan del beneficio, dado que indirectamente mejoran las oportunidades de contratación de un mayor número de jóvenes.
- Al segmentar el número de trabajadores/as pertenecientes a las empresas en términos de la edad, se apreció que en este tipo de empresas la participación de trabajadores de 18 a 35 años es del 71%. Además, ese porcentaje global está en línea con la estructura interna de las empresas de tamaño medio y grande. Este perfil etario favorece y hace más atractivo el beneficio para dicho tipo de empresas.

4.5.2 Gestión del Subsidio

- Los/as empleadores/as han declarado que la vía a través de la cual se informaron de la existencia del subsidio fue el portal web del IPS, no así el centro o sucursal del IPS.
- Los/as empleadores/as manifiestan una conformidad con los requisitos que el subsidio establece para poder postular, dicha conformidad disminuye en el requisito que alude al número de cotizaciones que deben tener los jóvenes.

- Los/as empleadores/as se manifiestan conformes con las gestiones que están asociados con el proceso de postulación al subsidio, sin embargo, hay un punto que relevan críticamente; personal de las oficinas del IPS y sitio web para ingresar detalles de trabajadores/as.

4.5.3 Valoración del Subsidio

- Los efectos de este subsidio fueron buscados también en cuanto si ha generado un cambio efectivo en las decisiones que la empresa toma en ciertos ámbitos relevantes, concordantes con los objetivos de la política que sustenta el subsidio. En este punto, los empleadores tienden a coincidir que donde más -efectivamente- ha impactado el subsidio, es en estimular más empleo formal y contratar a más trabajadores/as jóvenes. Los porcentajes de quienes declaran un cambio decisional producto del beneficio rondan el 30%, por ende, este dato presupone una brecha que debe ser reducida para tener un impacto mayor; al menos en las declaraciones de estos agentes productivos.
- Otro aspecto explorado, fue la atribución de utilidad al subsidio en relación con la real ayuda que presta a los trabajadores jóvenes en los aspectos laborales y previsionales, acortando las brechas de éstos con el resto de trabajadores/as. Según el conjunto de empleadores, el aspecto donde creen se experimentaría una mayor influencia positiva sería en “ganar rentabilidad en el tiempo y mejorar así la pensión futura” (algo/mucho; 73.6%),

4.5.4 Conclusiones en torno al género y grupo etario

- Las normas de género cruzan todo el tejido social, por ende, los elementos que se piensa serían afectados por el subsidio fueron analizados siguiendo algunas coordenadas básicas en términos de dicho enfoque. En este sentido, y como se dijo en el propio informe, las naturalezas de las normas de género expresan una lógica dialéctica subyacente. Esta lógica compara personas, objetos, espacios, etc., en términos de su cercanía o lejanía con los polos de lo masculino o de lo femenino. Explorar el posible funcionamiento de esta lógica en el espacio laboral donde participan las empresas que han hecho uso del subsidio fue una de las intenciones de este estudio. Así, los datos a grosso modo confirmaron los cambios que en las últimas décadas ha ocurrido en Chile, es decir, la existencia de una tasa de ocupación femenina en los sectores de servicios y comercio (sector terciario de la economía). Este punto es coincidente con lo visto en la caracterización de las empresas, donde más del 90% de las empresas que han hecho uso del subsidio pertenecen a dicho sector económico. Es por esto que cuando se desglosó el contingente de trabajadores de entre 18 a 35 años por sexo, se comprobó que participación de las mujeres no es mayoritaria, pero sí de un relevante 46%.

- Una construcción “machista” de género tiende a naturalizar las inequidades socialmente creadas, designando a las mujeres determinados roles y espacios que surten menores recompensas materiales (menor salario), políticas (menor poder), sociales (menor estatus) y simbólicas (menor reconocimiento). Esta construcción de género es la principal barrera generadora por sí sola de inequidades y brechas que se manifiestan en todo orden. En términos de las barreras materiales, se debe advertir que una normatividad estructural de género implica mantener las barreras de entrada a ciertos espacios o áreas de la economía, abriéndolos en otras áreas, por ejemplo, el área de servicios sociales, de comercio, etc. En este punto, las ramas de actividad que tradicionalmente se han considerado masculinas (como el transporte, la construcción y las finanzas) presentan una menor participación del empleo de mujeres en términos absolutos, sin embargo, hoy expresan un elevado dinamismo del empleo femenino. Otras barreras de entrada relevante son en el desempeño de cargo de alto mando, tanto en el plano económico-laboral, como en el político. Por último, las barreras sociales y simbólicas que, si bien son más sutiles, para quien las experimenta son muy visibles y se expresan en este ámbito sociolaboral en bajo prestigio y reconocimiento de habilidades y competencias en la mujer. En el sentido anterior, la existencia de este subsidio atiende principalmente la primera de las barreras, o sea, la barrera de entrada o de inserción en el plano material-laboral, buscándose un vínculo contractual que asegure el inicio más temprano del ahorro previsional. Los datos de este estudio han mostrado que son más mujeres las postuladas (y aprobadas) como beneficiarios/as indirectos/as del subsidio, esto se aprecia con mucha fuerza en los años 2009 y 2010; en el primero de tales años representaron el 70,7% del total, mientras que en el año 2010 fue del 60.9%. Al relevar el sentido de género de los efectos, la existencia del subsidio ha sido positiva, favoreciendo que muchas mujeres formalicen un vínculo contractual, y regularicen su situación previsional, disminuyendo – al menos en este sector-, las brechas que en esta materia existe en este país. En lo que atañe al vínculo, se pudo apreciar que en este tipo de empresas los dos tipos de contrato predominantes son el indefinido (59%) y el de plazo fijo (31%). La jornada laboral que predomina en este tipo de empresas depende de su tamaño, así en las de tamaño micro, pequeñas y mediana prima la jornada completa, en cambio en las empresas grandes, prima la jornada parcial.
- Los efectos de una política, aun siendo exploratorio el estudio, debe abarcar todas aquellas creencias, estereotipos o representaciones sociales que los diferentes actores poseen y que pueden – hipotéticamente – ser afectados por la mera existencia del subsidio. En este caso, los datos demostraron que el conjunto de empleadores/as encuestados/as poseían la capacidad para identificar y distinguir las inequidades y brechas más relevantes que en el plano laboral existen aún entre hombres y mujeres. Fue relevante que un 77.8% de los empleadores estuvieran de acuerdo con la afirmación que establecía que es en el “rubro de servicios las mujeres poseen más destrezas que los hombres”, esta creencia es en sí una prolongación de una construcción de género determinada que atribuye ventajas “naturales” a las mujeres en cuanto al manejo de aspectos socio-emocionales comunicativos, utilizables en todo

proceso de atención interpersonal. No obstante, cabe preguntarse si esa percepción de ventaja comparativa en un sector no implica delimitar previamente el ejercicio de otras potencialidades de las mujeres en otras actividades productivas, donde dada estas normas de género le ha sido difícil insertarse; así, factores que determinan una inclusión en un lado pueden transformarse en “excusas” para la exclusión de otros.

- En términos de la representación de los jóvenes que manifestaron los/as empleadores/as, éstos reconocen en primer lugar la existencia de un problema ligado al ser joven en la “falta de experiencia laboral” y “disciplina para afrontar las tareas laborales”, representaciones que limitan mayores oportunidades de inserción laboral. No sólo atributos de los jóvenes fueron mencionados en este contexto, sino también mecanismos regulatorios del mercado laboral, como lo son el monto del sueldo mínimo y la rigidez de las jornadas laborales.

VIII. RESULTADOS CUALITATIVOS

1. Introducción

A continuación se presentan los resultados cualitativos del estudio, que tuvo como fin comprender desde la perspectiva de sus participantes (empleador/a y trabajadoras/es jóvenes) el impacto y valoración que poseen sobre el subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, subdividido en el de cotización y contratación (IPS) para, posteriormente, determinar brechas, barreras e inequidades de género en el siguiente capítulo.

Estos resultados se elaboraron a partir de la realización de tres grupos focales en los cuales participaron personas trabajadoras jóvenes (uno conformado de jóvenes sin subsidio a la cotización o potenciales beneficiarias y dos conformado por jóvenes con subsidio a la cotización). Asimismo, se realizaron tres entrevistas a personas empleadoras (una sin subsidio y dos con subsidio a la contratación) (Véase Capítulo IV. Metodología).

En la primera parte de este reporte cualitativo se remite a la caracterización del mercado laboral. En ella se procede a una caracterización de éste, especialmente en torno a: las políticas empresariales de apoyo a la contratación de mano de obra joven y su desempeño en el trabajo y su proyección; las formas de incorporación de mano de obra femenina; los factores que influyen en la inserción laboral juvenil; los dilemas que plantea la corresponsabilidad parental; y, finalmente, un breve acercamiento a las barreras, inequidades y brechas de género identificadas en torno al mercado laboral de esta población.

La segunda parte remite a una caracterización del subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, subdividido en el de cotización y contratación (IPS). En ella se abordan las percepciones y valoraciones de dichos beneficios; el acceso a recursos, su tramitación e información a disposición de la población trabajadora y empleadora; el conocimiento de otros subsidios; los aspectos positivos y las mejoras del subsidio de acuerdo a trabajadoras/es y empleadoras/es; y por último un panorama general del público potencial usuario.

La tercera y última parte de esta parte del informe, afronta el perfil sociocultural de las y los jóvenes como segmento al que se dirige el subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes a la cotización, analizando las percepciones acerca de éstos –también de las mujeres como grupo diferenciado–, las experiencias laborales asociadas al subsidio, los imaginarios acerca de la situación previsional y las brechas, barreras e inequidades de género vinculadas a este apartado.

El tercer epígrafe da cuenta del descontento generalizado hacia la arbitrariedad del sistema previsional y una serie de connotaciones negativas acerca de la vulnerabilidad de cara a la jubilación, acentuada en el caso de las mujeres, que sumaban la jubilación y la desigualdad de acceso a recursos previsionales a las brechas, barreras e inequidades de género representadas y percibidas dentro de esta dimensión. En este aspecto, la formación, la estabilidad y la previsión legal se mantienen como herramientas de reforma social y de corrección o, a largo plazo, emancipación de las mujeres.

2. Caracterización del mercado laboral

2.1. Estado del mercado laboral y de las empresas de la población joven entrevistada: *precariedad, temporalidad, movilidad y rotación del personal*

En términos generales se reproducen patrones de empleo precario y sin contrato, desconectado de las formaciones recibidas o en curso, con un alto índice de inestabilidad y precariedad laboral a las que se suman una movilidad y rotación constante del personal laboral. Estas ideas están presentes tanto en jóvenes con y sin subsidio previsional a la cotización, como un aspecto que cruza transversalmente el espectro de cualificaciones en el mercado laboral donde transita este segmento etario. Hay que destacar, eso sí, la situación de trabajadores/as jóvenes que se sitúan como potenciales beneficiarios/as del subsidio cuando aluden a la necesidad de desempeñar oficios que están más allá de los estudios formales educativos o, a la demanda de tener empleos que les permitan desarrollar su formación, que en muchos ejemplos, no aparece vinculada al trabajo por el cual reciben una remuneración.

“primera vez que trabajo de forma... antes trabajaba garzoneando y todo eso, y el rubro que hago es digitalizar datos, es un trabajo sencillo en verdad y se fue complejizando y fui aprendiendo un poco más y aprendiendo cosas como relacionadas con todo eso y me subieron como un poco el nivel...y yo estudié algo nada que ver con esto, diseño gráfico de hecho y no sé...” (hombre potencial beneficiario de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización).

Este entrevistado da cuenta de un fenómeno común entre jóvenes: la empleabilidad en ocupaciones sin conexión y de baja cualificación. El énfasis dado a la educación formal y especializada de las personas empleadas es puesta en cuestión, pese a que en gran parte del discurso presentado se trata de empleos pocos cualificados o, en su caso, “de fácil acceso para los jóvenes sin apenas necesidad de formación¹⁶”. Se trataría, entonces, de la existencia de empleos que pueden ser realizados indistintamente por personas que

¹⁶ En este caso, se trataba de un empleador potencial, pero en los datos recabados del discurso recogido en las entrevistas en profundidad y en los grupos focales se constata que se trata de empleos de auxiliares en empresas de subcontratación de servicios, de alimentación o de outsourcing de personal.

cuentan con nivel de especialización o conocimientos distintos. Pese a ello, esto es valorado en la medida que puede facilitar cierta ventaja como, en este caso, el ascenso a ocupaciones más complejas, mejor remuneradas o de mayor estatus.

Si los y las trabajadoras ven el empleo como una fuente de ingresos, más que una expresión de realización personal –como ocurre en el grupo entrevistado- y pueden o no permanecer en sus puestos según los niveles de promoción que dan las empresas, podemos ver la otra cara relativa a la percepción de empleador/as acerca de la rotación laboral como una constante del quehacer de sus organizaciones.

La rotación del personal laboral o el propio ciclo del trabajo en las empresas con altas y bajas constantes según los y las empleadoras entrevistadas, más allá de lo que significa en términos de entrada y salida de población flotante, se centra en la necesidad de mantener el ciclo de sustitución de la fuerza laboral a un bajo coste, conociendo de antemano la naturaleza de la precariedad de los empleos ofertados.

“Tenemos cerca de 1200 personas al mes de las que ves rotar el 60%. Pero en general trabajan todos, no hay problema. Son trabajos part time de fin de semana (...) y hay un porcentaje importante que trabaja un par de veces y listo, pero hay otro porcentaje que mantiene, que buscan más opciones, que buscan seguir y otros que se mantienen haciendo carrera dentro de lo que tenemos nosotros” (Empleador/a con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la contratación).

“...tenemos grandes áreas, con subcontratación en donde nosotros somos especialistas en algunas necesidades del mercado, como la reposición de mercaderías en los supermercados o las salas de venta (...). Entonces tenemos operarios de producción en muchas funciones (...), al hacer muchas cosas en régimen de subcontratación, asumimos un proceso dentro de una empresa bajo nuestra cuenta y riesgo, traemos el personal, le pagamos el sueldo (...) por eso tú ves mucha gente, porque siempre estamos buscando gente” (Empleador/a potencial subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la contratación).

Enfrentarse a la rotación laboral es un asunto presente en empleadores/as con y sin subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes a la contratación y empleadores potencial, instalándose como una dinámica propia del mercado laboral. La rotación convive con trayectorias más largas, incluso de ascenso laboral; sin que esta convivencia ni esa rotación sea considerada un problema para este grupo. Incluso, pareciera que es asumida (más allá del coste mencionado) como una oportunidad de encontrar trabajadoras/es más comprometidos o enfrentar de mejor manera los cambios necesarios en función de la producción (“tenemos operarios de producción en muchas funciones” Empleador/a potencial). Es decir, la rotación puede ser un efecto y un estimulante en economías y mercados laborales flexibles que requieren mayor adaptación a los procesos productivos.

Tanto estas dinámicas flexibles orientadas a los cambios del mercado laboral como las nuevas motivaciones de la población joven (“trabajar un par de veces y listo”) pareciera estar en sintonía en cuanto la persona trabajadora entra al proceso productivo cuando es demandada y sale una vez que disminuye la intensificación de la producción. Entonces podemos ver que a diferencia de décadas precedentes con la presencia de trayectorias

laborales continuas, en nuestro tiempo, se puede encontrar al menos dos tipos de trayectorias: aquellas que siguen siendo estables y otras que se vuelven fragmentadas. En ambas trayectorias se encuentran hombres y mujeres trabajadoras jóvenes.

Por otro lado, y aunque se desarrolla de manera exhaustiva en el epígrafe correspondiente, existen importantes diferencias de género en términos de percepción del nivel educación alcanzado, salario y estabilidad, cuestión que cruza a los y las jóvenes entrevistadas, más allá del acceso al subsidio previsional al trabajador/a joven, como atestiguan los siguientes testimonios:

“...yo creo que depende mucho del rubro porque, por ejemplo, si bien es cierto que la educación influye mucho en la disponibilidad de trabajo, pero también en lo que uno estudió influye mucho si hay disponibilidad en el campo laboral...” (Hombre con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

“...creo que en realidad tener más estudios, sí te das más posibilidades de entrar a distintos trabajos y no sólo entrar a distintos trabajos sino que elegir el trabajo” (Mujer con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

“(...) si tú no estudias, o sea a lo que vas a postular es a un trabajo que sea de fuerza física, que ganes un sueldo mínimo y te vas a esforzar mucho más de lo que lo haces estudiando, teniendo un título, y no importa mucho la edad que tengas para ejercer teniendo un título (...), de hecho quiero seguir estudiando lo que más pueda durante mi vida” (mujer trabajadora potencial beneficiaria del subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización).

La relación educación-empleo no es lineal ni simple. Es cierto que existe consenso entre los y las hablantes que la primera conduciría a la segunda en términos de acceso, sin embargo, hay disenso respecto a los reales alcances o su impacto. Una primera lectura indica que la diferencia entre sectores de la economía o el tipo de ocupación marca de manera más definitiva o similar en la trayectoria laboral que la educación obtenida. Una segunda interpretación señala que la educación es un medio de acceso a distintas ocupaciones y es directamente proporcional; a más estudios; más status ocupacional. Finalmente, una tercera lectura ubica a la educación como un proceso permanente en la vida adulta, como un medio, pero también como un fin.

Perdura en el imaginario de estos y estas jóvenes entrevistadas, la educación como medio de movilidad social de status y de ingresos económicos. Asimismo, educación y empleo se unen desde una lógica de la preparación, en ella podría interpretarse la lógica del sacrificio y el esfuerzo como elementos necesarios para obtener la recompensa laboral, esta es, la posibilidad de elegir el trabajo deseado y mayores salarios.

Desde el género podemos observar una diferencia entre la percepción relativa a la relación educación-empleo: el caso de los hombres se explicaba esa relación entre la formación y la situación laboral en función de la importancia que la ocupación tenía en el mercado de trabajo, mientras que **las mujeres se hacía alusión a la formación como un recurso frente a la sobre-explotación, como instrumento de autonomía económica y como una herramienta constante de emancipación.**

2.2. Contratación de mano de obra juvenil: actitud, motivación, menor cualificación y responsabilidades personales

Podemos distinguir cuatro elementos principales como factores clave en las dinámicas de contratación juvenil en las empresas que están presentes en los discursos de empleadores/as y trabajadores/as jóvenes: a) el tipo de sector productivo en el que se encuadra la empresa; b) las tendencias laborales de este segmento poblacional, en términos generales respecto a sus necesidades en tanto que grupo ‘unificado’ a nivel socio-demográfico y en concreto con las funciones productivas aquí recabadas¹⁷ (asimiladas en numerosas ocasiones a las ‘actitudes’ laborales de este segmento poblacional); c) las propias ventajas derivadas de las subvenciones a la población joven; y, finalmente; d) las diferencias en razón de género.

Los dos últimos elementos tienen una consideración específica en este estudio, por ahora se destacan los dos primeros en la recogida de material discursivo. En efecto, por una parte, unos hablantes trabajadores consideran que la contratación juvenil es algo que se considera ‘va de suyo’ en estos casos por cuanto no se exige una gran cualificación para el empleo, y además ese empleo tiene una remuneración menor en comparación con otros grupos de edad, cuestión que involucra un menor coste salarial para la empresa. Este aspecto sería un factor central en la contratación juvenil.

“ahora mayormente la empresa quiere más gente joven que gente vieja, ahora ya no es importante la educación, si tú te dai cuenta, por ejemplo no sé po, si trabajai como reponedor, si trabajai como algo que no tenga ocupación profesional, te aceptan” (Hombre con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

“Yo pienso que la mayoría de las veces si o si van a buscar gente joven, ¿por qué?, porque saben que los van a tener amarrados por el tema de las ‘lucas’ primero que nada, los sueldos son mucho más bajos en comparación con un profesional, en mi caso gano 3 veces menos que un auditor y es la misma pega, les van creando más que nada la mente a los jóvenes, como deben trabajar al ritmo de la empresa, porque los quieren para ellos, más que nada...” (Hombre con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización).

En los discursos previos sobre la relevancia de la educación en el acceso al mercado formal, se inscribe el discurso de este joven trabajador (con subsidio previsional) que delimita la influencia del factor educativo según el puesto de trabajo. Es decir, a mayor puesto cualificado, mayor nivel educativo requerido por la empresa. Entonces, una ventaja que tendría la población joven sería la existencia de una exigencia alta en educación formal, o en términos generales, de conocimientos, cuestión que les falta, pero no sería tan relevante en un mercado donde existe una demanda de mano de obra poco cualificada. Sin embargo, tiene una desventaja inherente, menores salarios. La juventud

¹⁷ También hay que notar que aunque más adelante se profundiza en torno a la trayectoria laboral, la proyección personal o alrededor del empleo, y la importancia de la corresponsabilidad familiar/laboral, todos ellos han sido señalados también como factores importantes a tener en cuenta en la contratación juvenil.

también sería un capital por sí mismo (en oposición a la “gente vieja”) para las empresas que prefieren a este grupo etario. Ambas razones configurarían un escenario laboral con una mayor oferta laboral para jóvenes con baja o mediana cualificación. De esta manera, las y los jóvenes con subsidio previsional afirmaron que las empresas estaban interesadas de forma preeminente en contratar personal joven, ya sea por necesidades de producción como por los costes de personal.

Un aspecto destacado por el hablante remite al aprendizaje de las funciones del cargo según el modelamiento de las jefaturas de la empresa. Esto revelaría que la juventud más que ningún otro segmento están en proceso de ‘formación’ en el mercado laboral. Tal vez esta imagen puede deberse en parte por el imaginario social que pese sobre ellos, juventud como etapa vital de aprendizaje y en parte por la escasa experiencia en el mercado de trabajo.

En tanto, los/as trabajadores/as jóvenes potencialmente beneficiarios de subsidio enfatizaban en que la contratación no siempre prioriza en la juventud, sino en las necesidades que tiene la empresa en la contratación del personal laboral.

“(…) depende porque por ejemplo yo igual he visto casos contrarios, donde se prioriza quizás la edad un poco y la experiencia, y suponen que la persona que tiene más edad quizás tiene un temple y un carácter más acorde en madurez, en cuanto a dedicarse exclusivamente al trabajo, porque yo he visto instancias en la que al joven lo ven más sin experiencia, como que hay que enseñarles (...), quieren que llegue una persona que esté como adecuada al orden instaurado en la empresa” (hombre trabajador potencial beneficiario de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización).

“(…) [los jóvenes] como que son más rebeldes, como que les va a dar lo mismo, como que se quieren ganar la plata no más (...) hay jóvenes que trabajan para carretear o para gastar la plata en no sé, y hay jóvenes que de verdad necesitan las lucas, entonces de verdad igual le ponen empeño, aunque no le guste, igual están ahí aguantando porque la necesitan” (mujer trabajadora potencial beneficiaria de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización).

Si la juventud representan para los/as trabajadores/as jóvenes la flexibilidad y su capacidad de adaptación a los requerimientos de la empresa, para otros del mismo grupo etario representa inexperiencia, menor responsabilidad ante el trabajo y, especialmente, desconocimiento o menor aceptación del ‘orden instaurado’. Este aspecto es fundamento por cuanto constituye la contracara de la flexibilidad: la imposibilidad de ‘conducirse’ según las normas de la empresa.

A la rebeldía juvenil expresada en querer ‘ganar la plata no más’ o ‘trabajan para carretear o para gastar la plata en no sé’, se opone la responsabilidad no ante el trabajo en sí, sino en virtud de la necesidad económica, por la aceptación del puesto de trabajo y las reglas del juego laboral en función de un bien mayor, la satisfacción de la subsistencia.

Ambos discursos suelen ser frecuentes cuando se caracteriza a la mano de obra juvenil y forman parte de imaginarios de trabajadoras/es. En este caso, no puede establecerse

claramente que quienes tienen subsidio apoyen la opción uno y quienes no cuentan con el subsidio estén a favor de la opción dos, ya que ambos discursos no alcanzan saturación.

Lo que sí puede ser establecido a partir de estos discursos es que las necesidades de los grupos considerados jóvenes son diferentes en términos de experiencia vital y de responsabilidades familiares, especialmente en cuanto a lo señalado por las personas empleadoras, que además lo tienen muy en cuenta a la hora de contratarles, tanto por coste como por rotación. A continuación un abanico de percepciones que representan un imaginario bastante consistente entre el grupo empleador

“...es una pega fácil que no necesita mayor dominio, todos los días tienes que hacer lo mismo. Entonces si una persona -que son los cabros de ahora- quieren juntar unas "lucas" para poder irse de vacaciones o cosa así, es súper fácil (...). Luego lo máximo que dura una persona nueva por decir, es un año. Después ya se van cambiando...” (Empresario con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la contratación).

“buscamos primero que sean súper responsables porque finalmente de ellos depende si ellos te ausentan a las activaciones para nosotros es un punto negativo para la gente que nos contrata para hacer estas cosas (...) De compromiso, honestidad (...). Por otro lado es súper importante la pro actividad y la actitud...” (Empresario con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la contratación).

“Deberían comportarse normal. Tener paciencia, tener respeto, tener cariño a lo que uno está haciendo y no sólo hacerlo porque es un deber, no solamente porque a fin de mes voy a recibir un par de “lucas” y listo (...) la gente hoy día está distinta, está agresiva, sin respeto” (Empresario con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la contratación).

De lo anterior se observan al menos tres ejes relativos al trabajo de la población joven desde empleadoras/es: el primero, estos trabajos requieren baja cualificación, por lo tanto, es rápido su aprendizaje y ejecución; el segundo, la escasa vocación demostrado por jóvenes por el trabajo realizado y sólo prevalece su interés económico, es decir, se produce una instrumentalización del trabajo en tanto fuente exclusiva de ingresos; y tercero, la escasa responsabilidad en el desarrollo de sus labores. En su conjunto, el trabajo es significado por estos hablantes como una labor (actividad con procedimientos específicos) y una ética (de vocación y responsabilidad) que no están en sintonía.

Si en los discursos de los y las jóvenes antes revisados, se destacaba la flexibilidad y el rápido aprendizaje de la ocupación u oficio, en los discursos de estos/as empresarios/as no basta para su aceptación, sino que requiere ser realizados bajo una ética del trabajo. Esta hace hincapié en la necesidad de un sentido estricto de la responsabilidad y del compromiso con la empresa y con el mismo quehacer diario, así como la actitud y la motivación en el trabajo. Una ética hacia el trabajo en sí (‘tener cariño a lo que uno está haciendo’) y una ética hacia los/as otros/as trabajadores/as.

La ausencia de los atributos deseados por empleadoras/es sería un asunto del momento actual y es asumido como un fenómeno del cual no tienen control ni responsabilidad, el efecto más inmediato de esto sería que no cumplen con el nivel de productividad deseado, lo que viene a aumentar el nivel de incertidumbre asociado a él. Es decir, ya no

sólo podría haber ‘fallos’ del mercado, sino también ‘fallos’ humanos, no en términos de accidentes, sino de descuido.

2.3. Contratación de la mano de obra femenina: ‘madres potenciales’, ‘súper mujeres’ y responsabilidad doméstica

En los discursos de los y las entrevistadas existen diferencias sensibles respecto a la contratación de mano de obra femenina y en cuanto a las razones para ello. A pesar de mantenerse las estrictas condiciones legales en caso de contratación de mujeres y de tener en cuenta una mayor responsabilidad laboral que beneficia a la empresa, las formas de discriminación están en relación directa con las asunciones basadas en cuestiones de reproducción social y en términos de establecerse una afirmación general de mayor deber y compromiso en las mujeres que en los hombres.

Se trata de la reproducción de estereotipos y prejuicios de género que ‘fijan’ a las mujeres en la condición de madres (reales o potenciales), sin que exista una correlación preclara de los hombres con la condición de padres. Estas percepciones se encuentran tanto en el empleador potencial como en quien ya cuenta con el subsidio previsional al trabajador joven.

“uno podría esperar el mismo desempeño de un hombre que de una mujer (...) la percepción que yo tengo es que la mujer permanece más que el hombre (...), intuitivamente tendemos a buscar más mujeres que hombres (...), lo que pasa que además nosotros en general tenemos un comportamiento súper pro respecto de los derechos de las mujeres, o sea la mujer tiene derecho a su licencia prenatal, postnatal, fuero maternal, y eso es una cosa que nosotros respetamos y entendemos, o sea no se discrimina por eso aquí, en ese sentido, entonces también resulta ser una suerte de boca en boca, de que este un nicho interesante para trabajar” (Empresario potencial subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la contratación).

“En lo que es personal interno sí, porque en lo que es part time la verdad es que no (...).Claro, pero para los trabajadores que ya son parte de la nómina interna cumplimos obviamente con todo lo que la ley nos exige, el pago de sala cuna, el derecho al amamantamiento, la hora que se puede ir antes en la mañana o en la tarde” (empleadores con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la contratación).

Cabe señalar que según un hablante ser ‘pro derechos de la mujer’ es cumplir con la reglamentación legal, lo que puede indicar que aún no está sedimentado esos derechos en cuanto inherentes a la condición de trabajadoras (al menos estos discursos no afirman que son ‘pro derechos del trabajador’ porque cumplen la seguridad social o el derecho a vacaciones).

Pese a estar ambos en el mercado laboral, la imagen de hombres y mujeres suele ser distinta, los primeros desde la noción de trabajador, y las segundas, desde su rol como madres. Las responsabilidades adscritas a las mujeres por encima de los varones en términos de desempeño del trabajo en cuestión y de las inequidades naturalizadas que se

derivan por su condición de madre potencial y de mujer, el reconocimiento de los derechos derivados de ello se articulan discursivamente como un privilegio o como una 'ventaja' inmediata para las mujeres y para la empresa en cuestión, sin considerar otros reconocimientos o motivaciones empresariales en el caso de las mujeres.

A las mujeres se les atribuye una mayor capacidad y desempeño de responsabilidades a largo plazo, pese a lo cual se mantienen importantes brechas, barreras e inequidades de género en términos de inserción laboral, de cálculo de rentabilidad a la contratación de mano de obra femenina o en la naturalización de la responsabilidad y los deberes adscritos a las mujeres por su condición potencial de madres o por su 'aprendizaje' en la reproducción de los cuidados familiares.

Las citas anteriores constatan la línea anterior acerca de derechos maternos estatuidos como ventajas exclusivas del personal estable o de compensaciones estrictamente legales, hasta el punto de rechazar que ese tipo de derechos legalmente establecidos puedan suponer algún tipo de política discriminatoria de contratación.

Eso en el caso de que se reconozcan ese tipo de derechos, puesto que en otros casos no existe la posibilidad de la sala-cuna u otros derechos derivados de la maternidad excepto en el caso de personal estable. La 'fijación' de la trabajadora desde su rol de madre ha generado beneficios, sin embargo, según la perspectiva de género, está lejos de cubrir el ser mujer trabajadora. En los derechos a la maternidad existe un reconocimiento al rol reproductivo, pero también puede invisibilizar y desalentar la demanda de los derechos y beneficios de las trabajadoras que no son madres. En su opuesto, los hombres obtienen los derechos en su condición de trabajadores. Estos son las dos rutas que ha seguido la titularidad de derechos de ciudadanía, incluyendo los derechos laborales, sin que hasta el momento pueda alcanzarse una ciudadanía plena por parte de las mujeres en el mercado laboral.

Incluso, ser madre se constituye en una variable cotidiana que se conoce dentro de la empresa, por empleador/a y trabajadores/as. Conocer la situación familiar de una mujer en función de si tiene hijos o no, y el tipo de cuidados proyectados según su responsabilidad familiar daría cuenta de la existencia de controles empresariales, las respuestas ofrecen bastante elocuencia al respecto:

"(...) Sí, me han preguntado [si tiene hijos] (...). Yo creo que tener o no tener hijos depende de la pega, porque por ejemplo si es una pega dónde están invirtiendo mucho en ti, posiblemente, a lo mejor van a esperar a que tú tengas hijos porque va a ser un tema de responsabilidad (...)" (mujer con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

"puede que suene casi arcaico lo que voy a decir, pero está internalizado eso de que si es que el hijo se enferma la mamá no va a ir a trabajar, eso está internalizado igual puede ser de los dos lados" (hombre con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

La potencialidad de ser madre se asume como un posible –o, muchas veces, real y efectivo- filtro de cara a acceder al puesto de trabajo hasta el punto de que esas barreras de género son interiorizadas y asumidas de forma 'normalizada', naturalizándose esas desigualdades dentro del mercado laboral y del sistema de reproducción social. En último

término, las prioridades se invierten al subordinarse toda la carga familiar a las posibilidades del trabajo o, incluso, al deber laboral que implica la responsabilidad reproductiva, en términos de cuidados de hijos/as y de las ausencias que esos deberes domésticos pueden acarrear en el puesto de trabajo. De ahí que se establezca el concepto de 'súper mujeres' capaz de reconciliar su trabajo no remunerado en el hogar con sus cada vez mayores y más exigentes actividades profesionales en el mercado laboral formal.

2.4. Oportunidades asociadas al empleo y proyección: legalidad, protección contractual, formación simultánea y expectativas por necesidad

Vinculado a las oportunidades y la proyección del empleo, hay tres elementos destacables en el discurso de las personas entrevistadas: a) la importancia del contrato en la titularidad de derechos, las condiciones laborales y el acceso de derechos contemplados en la ley; b) el establecimiento de responsabilidades y contraprestaciones de un modo claro, es decir, las 'reglas del juego' de las condiciones laborales y, c) la formación simultánea al empleo, que resultó más destacada en el caso de trabajadores/as jóvenes potenciales beneficiarios del subsidio a la cotización.

A pesar de que una vez más aparecen distintas formas de enfocar dichos factores en función de la variable de género, especialmente en lo relativo a la proyección de una estabilidad legal del empleo, así como en las expectativas futuras, en todos los casos se insistía en la necesidad de la protección legal del contrato de trabajo y de las condiciones del mismo.

“la mayoría de los empleadores que no le hacen contrato a los trabajadores se aprovechan de eso, los tienen como multi funcionales, entonces una persona le hace el trabajo de dos, entonces yo creo que el contrato igual es muy importante” (Hombre con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite beneficiario/a)

“si el empleador no le quiere pagar no tiene como respaldarse de que realmente estaba contratado por la empresa y que te tienen que pagar, o que te tienen que hacer los descuentos pertinentes, de que se fija su sueldo, se fija su hora extra, el valor de hora extra, entonces ahí está todo designado (...) es un control (...), una protección porque en el caso de accidente, tienen que hacerse cargo...” (mujeres con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite beneficiario/a).

Este discurso que emerge de manera consistente entre jóvenes con subsidio vía trámite beneficiario/a remite a las exigencias de esta población ante empleadores/as como un resguardo ante riesgos derivados del mercado laboral, que debe ser asumido por éstos sin apelación. Sin embargo, la precariedad estaría presente en el imaginario de este grupo, tal vez esta presencia se deba a que tienen mayor conciencia de sus derechos o de su posición como trabajadoras/es que se confirma en su postulación por su propio interés al subsidio. Se trataría de un grupo que estaría más informado de los derechos y beneficios que tienen en su condición de trabajadores/as ante un escenario que existiendo marco legal de condiciones laborales, están atentos a su cumplimiento.

Por su parte, en el caso de los varones jóvenes con subsidio resulta más importante la formación como 'complemento' y mecanismo de ascenso en puesto de trabajo, así como

en el establecimiento de funciones en un empleo, formación simultánea que consideraron siempre como una ventaja. La vinculación estudios-empleo sería relevante como una manera de articular ambas dimensiones de la vida. Esto no quiere decir que necesariamente descuiden sus condiciones laborales o derechos, sino que priorizan otros aspectos de su participación en el mercado de trabajo.

Por su parte, en el caso de las mujeres jóvenes con el mismo subsidio se incide más en la cuestión del contrato como protección legal y como control de la expectativa laboral, mientras la formación aparece como una necesidad de cara a la salvaguarda de una proyección o estabilidad laboral y de autonomía económica.

“soy estudiante de odontología y en ese ámbito siempre hay capacitaciones, y dentro de la salud pública y dentro de la salud privada, siempre la salud pública se potencia más el tema de la capacitación, por ejemplo, de 280 horas anuales, número “x” se destinan 80 a capacitaciones y esas también son pagadas y sirven obviamente con de vuelta de trabajo a la misma salud pública” (Hombre con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

“yo estudio de lunes a viernes y trabajo los puros fines de semana, entonces en mi caso yo lo veo más que un tema de elegir mi trabajo, de yo querer ahí estar, es un tema de necesidad. Porque en mi caso, yo disfruto trabajar (...) entonces mis expectativas de trabajo son por necesidad” (mujer trabajadora potencial beneficiaria de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización).

El empleo unido a la formación educativa, entendida la primera como fuente de ingresos o trampolín en el ingreso al mercado laboral, puede evidenciar que el interés de ingresar y participar en el mercado laboral y las condiciones laborales pueden ser distintas. Aquí la cercanía con el mercado laboral determina la motivación depositada en los estudios y orienta a priori las elecciones que pueden ser determinantes para el acceso a un puesto de trabajo. Esta influencia es observada en trabajadores varones y en trabajadoras mujeres evidenciando que las expectativas asociadas al mercado laboral suelen ser similares por sexo en cuanto al acceso de puestos de trabajo.

2.5. Corresponsabilidad parental: cobertura económica, funciones de cuidados y reproducción doméstica de las madres-mujeres y las mujeres-madres

Los problemas de conciliación laboral y familiar emergen como un factor central en tanto causa y efecto de las desigualdades por razón de género. No sólo porque estos problemas recaen mayoritariamente sobre las mujeres, sino porque al adscribir una responsabilidad superior a las mismas refuerza la justificación y reproducción de los mismos mecanismos que articulan dicha desigualdad. Por tanto, se produce una naturalización y normalización de esas diferencias entre hombres y mujeres a partir de la posición en los procesos de reproducción familiar y de cuidados. Además, la división sexual del trabajo resulta doblemente inequitativa, toda vez que se establece un reparto desigual material y simbólico, como muestran las disonancias argumentales respecto a las cargas familiares sostenidas por las personas entrevistadas.

“yo tengo a mi cargo un hermano, bueno tengo dos hermanos más chicos y claro, por ejemplo si tuviesen que cocinar, sería muy peligroso que lo hicieran ellos, entonces ahí tengo que cocinar yo” (mujer con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

“en la mayoría los cuidadores principales de enfermos, por ejemplo, de nueras, suegras, mamás lo que sea, son mujeres, el hombre está un poco más desvinculado del tema, él aporta el ingreso, él es el que financia la casa. Ese es como el rol que han tenido todos los hombres durante todo el tiempo en Chile, pero la mujer se hace más...tiene más plasticidad...” (mujer con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía tramite beneficiario/a).

“Yo difiero hartito con ese tipo de pregunta incluso porque en mi caso yo soy sola y me tomo todos los trabajos en los que he estado tan responsablemente como si tuviera una familia detrás de mí (...). Encuentro que por ese lado todos debiesen trabajar tan responsablemente como puedan” (mujer empleadora con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la contratación).

En el caso de las mujeres jóvenes con subsidio se atribuyen responsabilidades familiares que trascienden las derivadas por la maternidad, albergando a otros miembros por razón de parentesco, lo cual implica un vínculo doble en la situación de explotación desigual entre la situación familiar y su posición dentro de los mecanismos de reproducción, socialización y cuidados, y su situación en la estructura laboral, estableciéndose relaciones de dependencia entre sí.

Como se muestra en los discursos recabados, en el caso de los hombres jóvenes con subsidio previsional a la cotización, las situaciones familiares derivan en la atribución de responsabilidades casi exclusivamente económicas, mientras que en el de las mujeres se suman responsabilidades de cuidados e inferidas de la situación familiar, añadidas al deber de manutención económica. Cabe hacer un matiz en torno a los trabajadores jóvenes potenciales beneficiarios del subsidio, puesto que en ese caso se aludía a la ‘injusticia’ de que existan ventajas que miren más por aquellas personas que tienen cargas familiares, en lugar de extenderse a más grupos de población joven.

Finalmente, se da por hecho el establecimiento de rasgos o ‘atributos’ masculinos y femeninos en términos de responsabilidades familiares en relación a la estructura laboral o, en los casos en que no se consideran esas desigualdades, parecen obviarse y establecerse de forma normativa conductas individuales, cualesquiera que sean sus cargas familiares, como sucede en el caso de la empleadora entrevistada.

Cabe señalar que es más recurrente en las mujeres (sean trabajadoras o empleadoras) que emerja la cuestión de las responsabilidades domésticas y de cuidado como un asunto que cruza la participación laboral, ellas son conscientes de la doble jornada, lo que no implica necesariamente una expresión de malestar por esa mayor carga de trabajo ni que actúen para una redistribución de las tareas en el hogar. La maternidad cruza estos discursos, más allá de si son madres, no pudiendo escapar de este imaginario establecido.

2.6. Políticas de empresas en apoyo a jóvenes, hombres y mujeres: rotación, desinterés y ambigüedades sobre ‘responsabilidad femenina’

Las empresas afirman establecer una política favorable de contratación de jóvenes, cualquiera sea su sexo. Además, se da la circunstancia –y la dificultad- de que en algunas de ellas resulta muy fácil trabajar por la poca cualificación exigida, aunque al mismo

tiempo esa escasa formación sea argumentada como una de las dificultades o filtros a establecer en la contratación de personal joven. Especialmente a tenor de las afirmaciones suscritas por el grupo de trabajadoras/es jóvenes potenciales beneficiarias/os del subsidio, en el que resaltaban las necesidades del trabajo en su forma de compatibilizarlo con los estudios.

También parece establecerse un salto generacional en ese convenio con el personal joven en función de las diferencias de actitud con respecto a otros estratos de población, sobre todo por razón de edad y género, sosteniéndose esa contratación más por razones económicas que socio-culturales o de aspiraciones políticas. Pareciera que existe una reorientación de las expectativas laborales por parte de jóvenes, aceptando que la movilidad y la rotación laboral emprendida o asegurada por las empresas también son articuladas, de alguna forma y desde sus diferentes posiciones, por estos grupos de jóvenes.

“las empresas quieren tener como la mejor actitud de un trabajador, de que esté por años en la empresa, y ascienda, lo que sea, si es cualquier persona (...), pero hoy los jóvenes quieren salir, recorrer el mundo, conocer, cambiarse de trabajo, conocer personas, tener muchas experiencias distintas en muchos lugares distintos, entonces creo que la imagen que tenían los empresarios” (hombre con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

En el caso de los hombres jóvenes con subsidio a la cotización, la política empresarial se daba por supuesta debida a las necesidades de producción, mientras que en el caso de las mujeres en la misma situación fue argumentado como un pilar para su inserción en el mercado de trabajo.

Por parte de los empleadores, se reclamaba que pese a la política de incorporación de jóvenes, sólo en el caso de las mujeres parecía existir un compromiso con esa actitud empresarial. Prevalece en este empleador potencial un imaginario empresarial ya reconocido en Chile (Todaro, Abramo, Godoy, 2000) que presenta una mayor aceptación a la idea que las mujeres pueden entrar al mundo del trabajo, ya sea porque lo necesitan (motivos económicos o de subsistencia) o porque tienen derecho (por razones de autonomía personal, proyecto de vida, etc.), sin embargo, simultáneamente persistirían nociones más tradicionales respecto al trabajo de las mujeres

“Yo te podría decir que en términos de interés por trabajar, yo te diría que es más o menos parejo, o sea hoy día tú ves la mayor parte de la gente que viene, efectivamente gente joven, hay un alto porcentaje de mujeres...depende el cargo que estén buscando, pero sí cuando empezamos a ver un poco a las personas en la práctica, en general hoy día me aparecen las mujeres bastante más constantes, bastante más confiables, más comprometidas con el trabajo...” (empleador potencial subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes).

En este aspecto, resulta significativo que, a pesar de los argumentos recabados acerca de una responsabilidad mayor en el caso de las mujeres, la inserción laboral femenina sea menor y se calcule la misma en función de los beneficios o ‘dificultades’ que puede

suponer a la dinámica empresarial en función de su situación familiar. Más aún, las empresas mantienen en un mínimo cumplimiento de la legalidad con respecto a la corresponsabilidad parental y los derechos de las mujeres en tanto que madres, cuando se enfatiza en ese mayor compromiso laboral por parte de las mismas en los discursos recogidos¹⁸.

2.7. BBI de género: naturalización de las desigualdades y la formación como arma emancipadora

En cuanto a las brechas, barreras e inequidades de género en la caracterización del mercado laboral, es significativa la aceptación de la situación desfavorable de las mujeres con respecto a los hombres, hasta el punto de asumirse algunas de éstas –sin ir más lejos, la brecha salarial o la doble jornada- no como algo contingente y político, sino como algo que es ‘evidente’ por sí mismo o atemporal, y principalmente atravesado por la situación personal dentro del sistema familiar y de cuidados.

Las brechas en el mercado laboral se derivaban de la segregación ocupacional y se expresa en brechas salariales que alcanzan a un 27% (Casen, 2013). La existencia de brechas salariales y de inserción laboral de las mujeres contrasta con la mayor aceptación del desempeño de sus responsabilidades laborales, producto de su socialización como pilar de la estructura familiar doméstica y como madres potenciales. Simultáneamente, este último elemento –la maternidad potencial- se encuentra entre los argumentos esgrimidos por el grupo de empleadores/as y por trabajadoras/es para explicar la desigualdad de las mujeres en la estructura socio-laboral y en la inserción en el mercado de trabajo. Ante ello y como podrá verse más abajo, se arguyó la necesidad de protección legal y contractual por parte de las mujeres, así como la demanda de una formación continua como herramienta correctora de dichas brechas.

Tal como se mencionó, los empleadores/as consideran que un aspecto favorable de la participación laboral femenina es el mayor nivel de compromiso que las mujeres tienen con su trabajo. Este compromiso también sería esgrimido por las trabajadoras que reconocen que la maternidad es un aspecto fundamental para continuar en el mercado laboral tras la necesidad de obtener ingresos. Sería un compromiso de doble lectura, a diferencia de los hombres, su potencial maternidad les jugaría en contra, del mismo modo que los mecanismos legales que protegen a las mujeres en tanto madres como por ejemplo, los permisos pre y postnatal, el horario especial para la lactancia, el fuero maternal, la obligatoriedad de las guarderías infantiles, les perjudicarían ya que impiden el acceso igualitario al mercado laboral imponiendo costos a la contratación (Todaro, Abramo, Godoy, 2000). Tanto es así que se piensa que las mujeres son quienes deben

¹⁸ Esto es especialmente llamativo si atendemos a lo expuesto respecto a la cobertura de la legalidad respecto a los derechos por maternidad (epígrafe 1.3, página 6), puesto que, en lugar de observarse como una ventaja o un aliento de cara a trabajadoras que, efectivamente, según sus propios argumentos mantenían un grado mayor de compromiso con la empresa, se negaba rotundamente como una discriminación favorable a las mujeres.

asumir los costes inherentes a su condición biológica y no las empresas (Libertad y Desarrollo, 2004).

En el discurso de estas/os entrevistadas/os emergen algunas inequidades generadas por la naturalización de diferencias entre hombres y mujeres que, además de establecer una serie de filtros vejatorios –como en el caso de las consultas por maternidad-, contrasta con una participación similar de éstas frente a los grupos masculinos – y es esporádica, sobre todo en mujeres jóvenes con subsidio a la cotización.

“Yo por lo menos, sí lo he visto, por ejemplo en mi caso yo estudio enfermería y yo por ejemplo, me he dado cuenta que de los pocos enfermeros que salen todos son altiro bien recibidos, pero las enfermeras no, porque las enfermeras tenemos menos fuerza, porque tenemos tales cosas, porque vamos a ser mamás en algún minuto, entonces esas trabas en realidad nos van restando como mujer. Yo creo que hay una desigualdad marcada todavía” (mujer con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

Por otra parte, la naturalización de inequidades consolidadas alrededor de las responsabilidades domésticas aparecía como núcleo de esa desigualdad estructural. El siguiente fragmento es un testimonio que condensa muchos de los argumentos referentes a esa serie de brechas, inequidades y barreras de género existentes en el mercado de trabajo con respecto a las mujeres:

“Sí, siempre lo va a haber [la brecha salarial] (...).Y yo creo que siempre va a seguir así (...). Por lo mismo, el rol de ser mujer, ya está pegado al rol de ser mamá y al ser mamá, uno tiene que dedicarle más tiempo a la familia porque la mujer es la que tiene que estar pidiendo permiso, es la que tiene que estar llegando tarde, es la que tiene que estar poniendo la cara en el colegio. Yo sé que existen papás que también lo hacen, pero aun así sigue siendo la mujer. Entonces qué pasa, las empresas prefieren los hombres porque en ese caso, son menos problemáticos. Por el mismo tema también de los permisos por fuero maternal extendido que hicieron ahora. Un empleador lo puede pensar hasta dos veces si contratar más mujeres u hombres, porque saben que si están en el periodo fértil, después va a tener casi un año perdido...” (mujer empleadora con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes).

Así, esa situación familiar era aceptada como una causa razonable de la desigualdad en la inserción laboral femenina y en la estabilidad de las mujeres en el mercado de trabajo. La crianza y educación de los/as hijos/as siguen siendo responsabilidad de las madres (y no directamente de los padres).

En segundo lugar, son centrales las diferencias existentes en torno a la situación del mercado laboral y de las posiciones empresariales en términos de formación, salario y estabilidad, así como la inclusión de la formación educativa en la consolidación del empleo. Además, se alegaba en los grupos entrevistados de trabajadores/as jóvenes beneficiarios/as del subsidio y en potenciales beneficiarios/as del mismo la importancia de los estereotipos de belleza femeninos como variable estructural en la inserción de las mujeres al mercado laboral.

“Yo creo que en realidad tener más estudios, sí te abre las puertas y sí te das más posibilidades de entrar a distintos trabajos y no sólo entrar a distintos trabajos sino que elegir el trabajo” (mujer con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

“(…) una vez yo también decidí ser, quería meterme a ser promotor ¿ya?, pero en ese caso yo diría que la mujer es como más que tienen más preferencia, no es por discriminar ni nada, pero siempre buscan a la mujer bonita, a la mujer bonita a la que tiene buen físico y la paran en un mall o algo para solamente para entregar volantes... yo encuentro que está mal eso, porque también otras personas tienen la necesidad de trabajar...” (hombre trabajador potencial beneficiario del subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización).

Lipovetsky (1999) señala que a medida que se amplían las exigencias expresadas por las mujeres en la sociedad de empleo actual se recompone, se transforma y reactualiza la división social entre hombres y mujeres, lo que hace más difícil observar las desigualdades de género, las que son más imperceptibles, más imprecisas y menos excluyentes. Esto se debe a que existe una continuidad de la asignación y distribución de los roles femeninos (y masculinos) otorgándole perdurabilidad a tradiciones que se ordenan de manera racional y efectiva con la incorporación de las mujeres al empleo, es decir, los nuevos referentes de autonomía individual asociados a las mujeres concuerdan sin contradicciones con la tradicional división sexual de roles y normas establecidas. Hoy las mujeres seguirían estando asociadas material y simbólicamente al mundo doméstico, sentimental y estético.

En el caso de las mujeres jóvenes con subsidio a la cotización, la formación educativa se utiliza como recurso frente a la sobre-explotación y como instrumento de autonomía económica, aunque ello se debe a la inequidad derivada de una consideración infravalorada de su formación con respecto a ‘sus’ pares varones. Frente a esa barrera de género por razón formativa se insiste en la importancia central de la formación y la ampliación de estudios, en el conocimiento como ‘arma’ o como herramienta para asegurar un mayor reconocimiento laboral, una movilidad social ascendente o garantizar cierta autonomía personal o económica en caso de necesidades familiares.

Nuevamente en este grupo aparece una consideración mayor respecto a los beneficios que pueden lograrse, en este caso, a partir de proseguir estudios. Pareciera que este grupo, dada su característica de buscar beneficios y, con ello, postular y acceder a ellos existe mayor consciencia en la necesidad de actuar sobre una realidad que puede ser desfavorable o, al menos, no se ajusta a sus requerimientos.

“(…) los estudios son súper importantes, porque por lo menos en mis experiencias (...) porque por más que sea técnico o profesional tiene que hacer cursos, o hacer un magíster para que se den cuenta que uno realmente está interesado en sus estudios o en tener conocimientos” (mujer con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite beneficiario/a).

“es bueno seguir estudiando porque a la larga no vas a tener el mismo puesto siempre, o vas a encontrar trabajo, pero no un trabajo que después te ayude a mantener una casa o te ayude a mantener a algo más, po. Yo en mi caso tengo mi

hija, yo tengo que saber tener una pega que aguante a mi chica y (...), obviamente después va a ir creciendo y voy a tener que pagar mucho más cosas” (mujer con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía tramite beneficiario/a).

Además, este énfasis en la formación educativa también hace alusión a la superación –o, al menos, corrección parcial- de un factor central que articula barreras, inequidades e incluso brechas, como son las situaciones familiares o las posiciones femeninas dentro de la división sexual del trabajo. De esta forma, un mayor reconocimiento laboral derivado de una mejor formación también es defendida por estas mujeres jóvenes con subsidio a la cotización vía trámite beneficiario/a como una herramienta paliativa de las inequidades derivadas del vínculo entre la situación familiar, de reproducción social y laboral en el caso de la mujer. En este sentido, vuelve a hacerse visible la diferencia entre responsabilidades y vínculos familiares-laborales, en tanto que las mujeres asumen una triple función de responsabilidad económica-modelo familiar-cuidados frente a la exclusividad económica de las representaciones proyectadas en las figuras masculinas.

Como corolario, ello supone la exposición de toda la premisa discriminatoria en su esencia. Mientras la mujer alude a razones estructurales de los cuidados (en términos de barreras e inequidades, puesto que se establece una diferencia entre las razones de los cuidados, toda vez que la mujer habla de cuestiones vinculadas a la reproducción social y la división sexual del trabajo en el ámbito doméstico, además de las financieras), en el caso del hombre se restringe a la financiación de las necesidades familiares a costa del trabajo asalariado.

3. Caracterización de los subsidios a la contratación y a la cotización

3.1. Percepciones y valoración relativas a los subsidios a la contratación y subsidios a la cotización: *ni dignos ni decisivos*

Sobre el subsidio a la contratación, en términos generales la única valoración del beneficio es el suplemento del cargo al/la empresario/a, tanto en el caso de éstos/as como de quien trabaja; no llega a considerarse como algo determinante en la contratación del personal joven desde casi ninguna posición, como puede verse reflejarse en las siguientes citas:

“No, no es decidir [ninguno de los subsidios]. Yo te diría que esto es un dulce más dentro de la canasta del trabajo que tu ofreces (...). Pero no es decidir al final, si se contrata o no se contrata o que vengan sólo por eso (...). O sea, lo que impactaría es claramente la plata inmediata, claramente...” (Empleador potencial subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes).

“Yo creo que no se les debería pagar nada, de hecho además de que creo no sé, a lo mejor estoy siendo muy meritocrático, si una persona tuviera el perfil para un cargo debería ser contratado. Tampoco creo que el subsidio cree más puestos de trabajo”

(hombre con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

“[sobre si incentiva la contratación de más jóvenes] yo personalmente creo que no, que incentivarán o no incentivarán al dueño de esta empresa va a tener que igual contratar jóvenes porque las campañas se hacen con jóvenes (...), creo que hay empresas que están enfocadas a los jóvenes porque son pegadas que solamente la van a querer hacer los jóvenes (...), esa misma plata se podría destinar a los jóvenes que están cotizando tan poco y debería ir para el empleado y no para el empleador (mujer con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

Asimismo, mientras desde el lado empresarial –subsidio previsional a la contratación- se considera poca cantidad la aportación, desde la perspectiva del trabajador/a no se ve como algo justo ni tan influyente para su contratación, si bien el grupo de jóvenes potenciales beneficiarios/as del subsidio realzaban la importancia del subsidio a la cotización, aunque fuesen pequeñas cantidades de dinero. En ambos, el subsidio remite a la suma de dinero, con impacto limitado en la contratación y permanencia de la mano de obra juvenil en el mercado, es decir, no creen que resulten determinantes en la contratación ni tan provechosos para su economía ni para empleadores/as. Pareciera que son otros los factores que influyen o determinan en ella, tal como ha quedado de manifiesto con la exposición de creencias y valores asociados a trabajadores/as jóvenes.

La postulación al subsidio se ve como una opción para ‘jóvenes’, en la medida en que conforme postulan van conociéndose la cantidad de beneficios existentes, que son recibidos de manera positiva. Por ejemplo, el discurso de las mujeres jóvenes con subsidio previsional se centra en el apoyo que suponía para aquellas personas con menor cotización y salario.

Sobre el conocimiento del subsidio previsional a trabajadores/as, diferentes personas trabajadoras que han percibido el subsidio (vía empleador o vía trabajador) y potenciales manifestaron el siguiente grado de confusión:

“Ah sí, había escuchado hablar de ese, de hecho mis compañeras comienzan a comentar ‘¿cuánto recibiste este mes?’, pero yo nunca les pregunté, qué tiene que ver eso, de que se trata, como que nunca me intrigó saber (...). Y en la empresa no saben mucho” (mujer con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

“Supuestamente me dijeron hace como dos horas que eso es una plata que tu no vas a recibir físicamente, se va directamente a la AFP en la que tú estás, normalmente eso, que se va a la AFP y no la tienes físicamente (...). Eran cotizaciones y leí también algo sobre el seguro de cesantía, no me acuerdo muy bien pero también estaba dentro del dinero que se iba a la AFP (...). Creo que se podía hacer todo en Internet (...), aunque [debería] pasarse más la información por Facebook y por radio, porque es mucho más masivo que la televisión” (hombre y mujer, trabajadores con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite beneficiario/a).

(...) yo por ejemplo me metí a la página de la Dirección del trabajo y ahí van colocando informativos y en otros canales del Estado, pero encuentro que el Estado

no informa bien las cosas (...), aparte que te las impone y debiera ser obligatorio saberlas (...), cuando entras a llenar formularios por ejemplo te dice en una parte: si necesita ayuda, algo, pero en ningún momento te dicen cómo (...). Porque no les conviene (...), creo que debería ser obligatorio que nos instruyan en donde nos metieron ellos mismos” (hombre y mujer trabajadores potenciales beneficiarios del subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización).

En el caso de trabajadores jóvenes potenciales beneficiarios/as del subsidio manifestaron un mayor desconocimiento no sólo del tipo de subsidio susceptible de solicitar, sino de las mismas fuentes de información para acceder a ellos o del procedimiento administrativo, cuestión que puede deslegitimar la provisión del mismo beneficio por cuanto se trata de población ‘disponible’ para su acceso.

En el caso de personas empleadoras (con y sin subsidio previsional a la contratación), si bien se mantenían más informados, coincidían con los discursos de los grupos de jóvenes en que debería darse una difusión y una publicidad mejores del subsidio, aunque afirmaban que tampoco se realiza la labor de información deseable para las empresas.

“(…) no nos habíamos enterado. Tú no buscas por institución finalmente, cuando te dicen o cuando se tomó la decisión de ver el tema de los subsidios dijimos “a ver, ¿qué subsidios existen en el mercado? Ah! El subsidio de la mano joven, del empleo joven, el subsidio de la mujer, el subsidio de no sé qué. ¿Conoces otro? No. Hasta ese momento, sin saber que institución lo entrega (...) aquí falta dentro de este plan de comunicación, es además acercar esta comunicación a las empresas de otra manera, a lo mejor a través de un seminario, una presentación, que vayan a una empresa” (empleador potencialmente beneficiario de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes).

“Alguien nos vino con el dato (...). Yo no he averiguado, te diría que no ha sido tan clara la comunicación (...). O sea, nosotros fuimos, primero fuimos un grupo de avanzada a preguntar de qué se trataba (...). Fuimos a Chile Atiende (...). Y la información bien pobre, después, de hecho, cuando vinieron las otras personas a entrevistarnos, ahí nos enteramos que el subsidio hay una parte que aplica para los dos lados, que es para el empleador y el trabajador, y eso no nos habían dicho en una primera instancia...” (hombre y mujer empleadores con subsidio a la contratación).

Si se atienden exclusivamente las expectativas asociadas al beneficio, hay que hacer un matiz significativo: conforme a los discursos recabados, inicialmente todas las personas participantes se informaron interesadas por el beneficio que podrían suponer el subsidio previsional (tanto en su versión a la cotización como a la contratación), aunque revisándolo a posteriori hayan declarado que no resulta tan beneficioso o determinante, especialmente desde y para las empresas.

“[respecto a las expectativas que tenían del beneficio del subsidio]. La verdad que no mucho. Nosotros entramos como para saber justamente cómo podía ser, porque tampoco entendíamos mucho la lógica. La idea era siempre beneficiar a los trabajadores jóvenes y premiar a la empresa por también abrir la puerta a las personas jóvenes. Entonces dijimos: “ya, van a salir beneficiados ellos y nos vamos beneficiar también nosotros”, unas “luquitas” hacia dentro. Pero no sabíamos cómo iba a funcionar (...). Se cumplió lo que decía, que era la devolución de un cierto

monto, por cantidad de personas. Tanto para el trabajador, como para la empresa, o sea sí se hizo” (mujer empleadora con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes).

En este caso, se cumplió la provisión del beneficio, la expectativa de la empleadora era esa. Ella misma señala que no tenían muchas expectativas, únicamente beneficiar a la empresa y a jóvenes que entran a ella.

En el caso de trabajadora/es jóvenes potenciales beneficiarias/os aludían a la comodidad respecto a su situación empresarial como variable importante muy por encima del beneficio que podría suponer el subsidio. Así, más que considerar un impacto positivo a corto plazo, preferían una situación más cómoda a medio o largo plazo por parte de los/as empleadores/as.

3.2. Acceso a recursos, tramitación e información de otros subsidios asociados a la contratación y previsión: *redes de información de subsidios y nexos de conocimiento*

De forma paradójica y ‘contestando’ a lo anteriormente expresado acerca del desconocimiento del subsidio, una vez que se tiene conocimiento, se va ampliando progresivamente la información, hasta el punto de disponer de ese recurso con respecto a la movilidad laboral o el acceso a otros subsidios, pese a la dificultad de tener acceso a todos los trámites, que continúa resaltándose.

“Yo me enteré por un compañero de trabajo, porque nosotros como trabajadores tenemos hartos beneficios (...), postulé e hice todo y comencé a buscar subsidios, también en la tele, y esperé que me salieran todos los nombres de los subsidios y comencé a leer uno por uno, y sale una opción donde una pone el Rut y te sale si clasifica o no clasifica, y en todos los que clasificaba postulaba” (mujer con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía tramite beneficiario/a).

“(…) suponiendo que estamos haciéndolo todo bien y que no falta nada que nos hayamos enterado todavía, no es difícil, pero sí es extremadamente tedioso y lento la carga de información, sobre todo para nosotros, lo entendemos porque quizás se hace más práctico en empresas de tamaño más normal (...). Al final ayudaban [el IPS] y hemos podido inscribirlos, pero tuvimos que informarnos mucho (...) y entender cómo ingresar a la gente para poder definir el apoyo (...), al final está funcionando pero después de quizás muchas más vueltas de las necesarias...” (hombre y mujer, empleadores con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la contratación).

Tanto empresarios como trabajadores con subsidio previsional establecen redes de información, apoyo y acceso mutuo a la información, así como se constataba una información más detallada por parte de los actores institucionales una vez que habían accedido a la normativa, la solicitud y el procedimiento administrativo. Es así como emergen distintos medios de información que pueden ser igualmente válidos o asequibles para quien requiere este tipo de beneficio: internet, otras personas trabajadoras, personal institucional. Así se iría configurando el mapa de beneficios a los que puede acceder el perfil de personas trabajadoras y empleadoras de este tipo, siendo importante la

búsqueda de información como una constatación del interés que se tiene por acceder a más beneficios.

Cabe señalar que se trata de trabajadores/as con subsidio previsional que han realizado por sí mismos/as el trámite de la obtención del beneficio y, por lo tanto, se muestran proclives a buscar información que permita un posicionamiento o mejora de sus derechos laborales.

Si bien pueden existir distintas fuentes, lo cierto es que sea información clara, pertinente y que responda a las contingencias o particularidad de cada caso, es decir, que quien esté interesado/a pueda tener respuestas comprensibles. Otro aspecto ya mencionado, es la necesidad expuesta por estos grupos, especialmente por el empresariado, de repetir o insistir en la información que puede provenir de distintas fuentes o sea lo suficientemente precisa para ser entendida por quienes tienen otras obligaciones. Esto último también puede ser considerado para el grupo trabajador.

3.3. Aspectos favorables/desfavorables de la provisión de esos subsidios para empleadores/as: *lentitud administrativa, rentabilidad empresarial y agilidad de plazos*

En el balance sobre aspectos positivos y negativos a nivel empresarial resaltan el beneficio económico y las dificultades administrativas manifestadas por la población trabajadora joven beneficiaria del subsidio y el colectivo de empleadoras/es con subsidio, respectivamente. Si bien es cierto que la devolución de dinero no es tan cuantiosa como alegan con respecto a sus expectativas, hay afirmaciones muy favorables respecto al balance de costes de las empresas.

[sobre la parte positiva del subsidio] La devolución de dinero nomás. Porque tampoco influye en que nosotros contratemos más personas joven, porque ellos solos llegan acá. Entonces no es que a nosotros nos incite a contratar ese perfil de personas (...). Al principio fue súper bueno, a pesar de que teníamos que ir allá, ir a dejar los documentos físicos y que estaban las personas un poco pérdidas en el INP, igual se pudo salir. Igual se cumplió, igual pudimos inscribir a la gente y empezamos a recibir las "lucas" de vuelta y los trabajadores también. Pero después, cuando quisieron hacer todo este trámite vía Internet, se empezó a complicar la situación. Porque ahí la gente ya perdió toda la orientación (...). Entonces ese sistema fue como engorroso y la verdad es que ya era perder el tiempo, porque la gente tampoco acá sabía (...). El aspecto negativo que nos llevó a no seguir porque era mucha pérdida de tiempo ¿por qué? Por tan pocas "lucas" (Empleadora beneficiaria del subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes).

"para nosotros ha sido complicado encontrar la información y encontrar cómo aplicarla al subsidio. Fuera de eso, no creo, no la verdad es que no se me ocurre algo negativo. El tema está bien pensado, bien planteado. Yo creo que lo peor que tiene el subsidio es la falta de difusión, la poca claridad que hay, que en el lugar que se supone que es donde tiene que estar la información, que se supone que es Chile Atiende, tiene menos ideas que otras personas externas al Gobierno" (hombre y mujer empleadores beneficiarios del subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes).

Entonces, este beneficio apoyaría a la empresa que ya tiene contratada a una persona y no promovería de manera explícita –según estos discursos- una nueva contratación (“se ingresaron los trabajadores, pero ahí está, ahora hay que esperar que esa lista nos signifique tanto a nosotros como a los que se inscriban algún retorno de dinero” Empleadores con subsidio previsional, a la contratación). Esto porque si son empresas interesadas en mano de obra juvenil (por dinámicas del mercado, condiciones laborales o sector económico) ya estaría de antemano esa posibilidad en tanto oferta disponible en el mercado.

También hay que señalar que por parte de empleadores/as se ha mencionado la posibilidad de contratar más mujeres y hombres jóvenes no como una ampliación del mercado laboral o una corrección de las barreras de género, sino como una ventaja o un recurso para determinados nichos mercantiles de la empresa, sobre todo en empleos a tiempo parcial. En términos generales, las consecuencias empresariales del subsidio se valoran de forma negativa en función de la lentitud del procedimiento y de los trámites administrativos, lo que desincentiva su tramitación tanto para empleador/a como para trabajador/a. la razón que justifica este desincentivo es la relación negativa coste/beneficio que pueden obtener el empresariado bajo la lógica de la productividad o la eficiencia del uso del tiempo. Es decir, se podría producir una pérdida de tiempo que no es compensada por el monto otorgado. Esto viene a permear la evaluación final del subsidio pese a que se considera por este grupo favorable al considerar la rentabilidad económica.

En cuanto al elemento negativo, no sólo todas las entrevistadas reclaman una mejor y mayor difusión, sino también agilizar los trámites administrativos y no estar a expensas de la permanencia inicial de la trabajadora en cuestión.

“hoy día el subsidio que nosotros trabajamos tiene una particularidad de que ciertos beneficios se entregan sólo si el trabajador permanece una cantidad de tiempo con nosotros. Nosotros por política hacemos un contrato de 30 días, lo renovamos 30 días más y al día 60 decidimos si el trabajador se queda o no, claramente no todo el mundo tiene dedos para el piano por lo tanto hay mucha gente que al día 60 o antes se fue (...), entonces no vamos a recibir subsidio, porque no cumplió la antigüedad que le estamos pidiendo por definición del beneficio” (hombre empleador potencial subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes).

“Pero eso es algo que hace unos meses pudo haber sido más hombres que mujeres, netamente depende de la disponibilidad de ellos, de la relación que tengamos (...). Y también de los requerimientos de cada cliente, porque hay unos que nos piden sólo hombres, sólo mujeres, entonces ahí va a depender del producto que queramos poner en el mercado” (hombre empleador beneficiario del subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes).

Tanto el/la empleador/a potencial o sin subsidio o quien ya accedió a él señalan que el beneficio no es tal de antemano porque accederán a él una vez que la persona trabajadora cumpla con los requisitos impuestos por la empresa para trabajar allí,

entonces puede quedar población juvenil que no acceda porque transita de un empleo a otro en cortos períodos de tiempo.

En su conjunto, el grupo de empleadores/as entrevistados/as cuestionaron la lentitud administrativa, demandando agilidad de plazos y poder utilizar el subsidio como recurso inmediato de cara a la rentabilidad presupuestaria y la reinversión de capital.

Este es, quizás, el balance que arroja mayor luz dentro del presente estudio, por la diversidad y complejidad de las afirmaciones respecto a los beneficios y desventajas, más allá de que en todos los argumentos se reitera la falta de difusión, comunicación e información del subsidio como un aspecto negativo.

“La comunicación es algo que muy pocos conocen, independiente de si trabajan o no con nosotros, es algo que la mayoría de los jóvenes que están dentro del segmento que podrían recibir beneficios no tienen idea de que existe, y posiblemente se enteran ya después de tener las 24 cotizaciones o cuando ya les queda muy poco, ya no lo pueden aprovechar, yo creo que ese es un tema. En la muestra que tenemos nosotros, de 400 personas semanales, que prácticamente nadie conozca el subsidio, creo que igual es una muestra de eso” (Empleadores beneficiarios del subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes).

Un aspecto relevante de la cita anterior del empleador con subsidio es que se afirma un desconocimiento del beneficio por parte de sus trabajadores/as beneficiados/s, sin embargo, cabe preguntarse por el nivel de información provista a este grupo, es decir, la ‘bajada’ de lo que significa el subsidio para el personal trabajador. Queda pendiente entonces, una mayor difusión, no sólo de parte de las instituciones encargados o proveedores del subsidio sino también dentro de las mismas empresas hacia quien lo recibe. Este aspecto puede ser considerado fundamental si se desea difundir aún más el beneficio entre trabajadoras/es con y sin subsidio.

De esta manera, el subsidio se asocia a algo más allá del dinero en sí cuando emerge la familia, en contextos de clase social. Entonces el beneficio sería económico para la empresa y trabajador/a.

3.4. Aspectos favorables/desfavorables de la provisión de esos subsidios para trabajadores jóvenes mujeres y hombres: *caridad y asistencialismo*

Por su parte, las/es trabajadoras/es jóvenes, atribuyeron al subsidio una condición que varía entre la caridad y el asistencialismo, manifestando la insuficiencia de los mismos para la incorporación laboral.

Entre los discursos de quienes han accedido al subsidio previsional a los trabajadores a la cotización, se aprecian algunos matices por razón de género, como se muestra a continuación:

“yo sé que le dan una parte a la empresa por contratar a gente joven, pero en este no creo que no beneficien a la empresa por nada, como que nos beneficia a nosotros no más” (mujer trabajadora con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía tramite beneficiario/a).

“En el SENCE recibe uno las lucas pa poder gastarlas en uno po, y el otro como se va a las jubilaciones, es como una plata que uno recibe pero a largo plazo (...). Tiene sus pro y sus contras, porque uno como joven le gustaría aprovechar la plata ahora ...” (hombre trabajador con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía tramite beneficiario/a).

“El subsidio de la cotización yo creo que está bien que piensen en un futuro más allá para nosotros, porque el día de mañana uno nunca sabe cómo va a estar, o qué enfermedades tendremos, necesitamos también poder recibir un poco más de dinero para nuestra jubilación (...), ha sido un éxito yo creo para los que no tienen recursos (...).” (mujer con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía tramite beneficiario/a).

Cabe destacar, que los hablantes señalan que SENCE otorga recursos vía directa, cuestión que no ocurre en la práctica. Existe una confusión entre los y las trabajadoras entrevistadas acerca de cada uno de los beneficios dirigidos a la población joven trabajadora.

Así, puede diferenciarse de forma nítida entre los argumentos mayoritarios de los hombres, que valoraban de un modo negativo el subsidio previsional a la cotización en tanto sería un beneficio que no ven a corto plazo, y los de las mujeres. Sería favorable no sólo para el conjunto de jóvenes, sino que constituye un punto de apoyo para colectivos con menor disponibilidad de recursos –incluyendo indirecta o directamente a las mujeres trabajadoras¹⁹–, así como una posibilidad de continuar formándose como recurso laboral y social.

También puede diferenciarse quienes están más de acuerdo e informados con el subsidio –trabajador/a vía trámite– y quienes muestran mayor desconocimiento del trámite, beneficios, requisitos –trabajador/a vía empleador/a–. La falta de acceso no sólo a la información, sino a la realización del trámite en sí puede ser considerada una ventaja de la cual goza quien trabaja por cuanto recibe un beneficio sin realizar esfuerzo alguno de conocer y ejecutar el procedimiento, pero al mismo tiempo, puede constituirse en una invisibilización mayor y, con ello, en una infravaloración del beneficio y sus procedimientos. Esto oculta al beneficio en sí y puede omitir una reflexión mayor de parte

¹⁹ Si bien se considera favorable el apoyo a los grupos más desfavorecidos, resulta sintomático el testimonio de una entrevistada que aludía a la capacidad de movilizar recursos educativos por parte de las mujeres en comparación con otros períodos, afirmando que “[Aunque] encuentro que hoy día hay hartas oportunidades [para las mujeres], ya sea de trabajo o también por estudios, muchos en años anteriores, por ejemplo nuestras mamás y nuestras abuelas quisieran haber estudiado, pero no tuvieron la posibilidad, y uno postulando por Internet o va directamente a la institución, te dan la oportunidad de hacer un curso y tener un trabajo, sacar su título y te lo paga el gobierno (...) y aparte te pagan el pasaje” (mujer beneficiaria de subsidio previsional, a la cotización).

de los grupos juveniles acerca de su participación en el mercado de trabajo, la incidencia de sus decisiones en la conformación de sus trayectorias laborales, la necesidad de cubrir sus condiciones de vida ante riesgos sociales y el ejercicio de una parte de sus derechos laborales.

3.5. Uso del beneficio: reinversión, equilibrio presupuestario, consumo y recurso inmediato

Los discursos surgidos en el estudio cualitativo reflejan un uso dispar del beneficio derivado del subsidio. En el caso empresarial, se utiliza –o pretende utilizarse- en los cuadrantes de contabilidad como reequilibrio de gastos constantes o como fondo de capital para la reinversión.

“Hoy en día, el 80% de nuestro costo que tiene la empresa, es por el recurso humano que tenemos, y realmente poder recuperarlo de todo lo que sale de ahí para nosotros es un beneficio súper fuerte. Fue un apoyo a la posición competitiva de la empresa, también libera recursos para poder trabajar en otras áreas, entonces por ese lado es súper importante” (empleadores beneficiarios de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes).

Siendo persona trabajadora joven con contrato sin distinción de sexo, por lo tanto, no habría ningún tipo de discriminación positiva o negativa por ello. Este grupo podría acceder al subsidio y son quienes inician su vida laboral. Este subsidio sería un aumento en sus ingresos según señala un empleador con subsidio.

“Casi todos califican dentro de lo que es el subsidio. Parten trabajando con nosotros por lo tanto sus cotizaciones, sus primeras 24 cotizaciones son con nosotros y están dentro del rango dado entonces finalmente para lo que es ellos, se traduce simplemente en un aumento de su ingreso” (hombre empleador beneficiario del subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la contratación).

“Aquí por lo menos la gente que puede ser susceptible a recibir este beneficio, no hay ningún tipo de distinción si es hombre o mujer en cuanto a ingreso. Eso de que reciben menos plata las mujeres sólo por ser mujeres, no. Hay una banda salarial dependiendo de la cantidad de activaciones que tenga cada uno y es igual para hombres o mujeres” (mujer empleadora beneficiaria del subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la contratación).

“No lo entienden mucho y no le dan nada de importancia, la mayoría son universitarios, por lo tanto hay muchos ahí que no se preocupan de sus temas, de su previsión o sus cotizaciones porque finalmente siguen siendo carga de los papás” (hombre empleador beneficiario de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la contratación).

Si bien en algunos momentos se destaca que las mujeres son más responsables cuando se habla en general de la mano de obra juvenil (tal vez encarnada en la figura del hombre trabajador) se remite por parte de algunos empleadores que se trata de una población que siendo aún dependientes económicamente de sus familias. El asunto de las cotizaciones y, con ello del futuro previsional, se vuelve secundario y no sería asumido como una

cuestión de preocupación individual, tal como aparece en la lógica del sistema de capitalización individual, sino que queda en el aire e iría asociado a una cuestión de clase (universitarios que están estudiando en etapa formativa y aún no ingresan plenamente en el mercado laboral).

Esta situación de transición entre estudios y empleo, en camino al mercado laboral plantearía una debilidad en asumir el empleo, con la consiguiente capitalización, como un asunto futuro. Entonces, tanto su situación de estudiantes, es decir, una cuestión de edad, como por una cuestión de clase, debilitaría o incidiría negativamente en la responsabilidad de la cotización en el sistema previsional.

3.6. Potenciales usuarios: recursos económicos familiares escasos y estado social

Por su parte, en el caso del colectivo de potenciales beneficiarios/as resaltaban la escasez de esos recursos y, su destino a compras menores y/o a la ayuda de responsabilidades domésticas.

“(…) yo en mi caso por lo menos, yo trabajo por gusto, por gusto a comprar (…) para asumir gastos secundarios” (mujer trabajadora potencialmente beneficiaria de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes).

“la plata se nos hizo poca y eso que era una necesidad de somos 5 y entre todos hacemos un buen sueldo, pero aun así no nos alcanza” (hombre trabajador potencialmente beneficiario de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes).

“[sobre subsidio a la cotización] cualquier cosa que sea más plata es atractiva. Positivo. cualquier cosa sirve (hombres y mujer potencial beneficiario de subsidio)

“Pagar todo lo que es la pensión po, o sea, yo por ejemplo no debería sacar de mi sueldo para jubilar cuando vieja po, debería ser una cosa que el Estado todos los meses me vaya poniendo, se supone que esa es la idea, o sea es un pensamiento comunista igual pero (risas) pero es como algo así po, que el Estado debería ver ese tema, para que nosotros tampoco nos atormentemos pensando como jubilar (mujeres y hombre potencial beneficiario de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes).

“si po aparte que esa plata la usan pa un montón de cosas, pa ganar más plata, entonces que nos devuelvan la misma plata” (mujeres y hombre potencial beneficiario de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes)

La población potencial del beneficio presenta características similares al grupo con el subsidio, ya sea por necesidad o por placer, el trabajo emerge como una labor digna de realizarse y de perdurar en el tiempo. En estos casos, existiría la necesidad de permanecer en el mercado laboral, lo que viene a abrir un potencial efectivo de provisión del beneficio.

Además, el contar con un ingreso es considerado beneficioso en hombres y mujeres, sin embargo, no se trataría de una regalía de parte del Estado, ni del empresariado, ni

quiera de la participación en el mercado laboral, sino más bien sería un beneficio obtenido por su condición de ciudadanos chilenos. El resguardo que significa contar con estos beneficios, es pensado como una devolución de dinero invertido por el Estado que gana más dinero.

4. Perfil sociocultural de las y los jóvenes beneficiarios del subsidio

4.1. Percepciones sobre la mano de obra juvenil: *irresponsabilidad, dejadez, falta de innovación*

Las percepciones sobre ‘los jóvenes’ en términos generales son más bien negativas, tanto desde un punto de vista descriptivo –adscrito por empleadores, fundamentalmente-, como desde la perspectiva normativa o la actitud que deberían tener este colectivo en el puesto de trabajo, acuñada por los grupos de jóvenes trabajadores/as beneficiarios/as de subsidio y también por quienes son potenciales. Resalta al respecto el énfasis hecho sobre la pasividad, la dejadez, la ausencia de responsabilidad general o el cambio emergente sobre la centralidad del trabajo en la vida social.

“[sobre la opinión de los trabajadores jóvenes hombres] Mal, es como una generación en la que ellos no están ni ahí con el trabajo. Es como si no tuvieran metas. Una responsabilidad. A ellos les da lo mismo. Saben que si hoy día empiezan a trabajar, ya al otro mes lo pueden dejar y van a encontrar pega en otra cosa” (mujer empleadora beneficiaria de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la contratación).

“[los jóvenes] tienen que atreverse a la innovación, a hacer unos cambios, atreverse a hacer las propuestas, hablar de temas para poder mejorar una empresa, lo que él piensa que puede ayudar a mejorar una empresa, tienen que atreverse a hablar más que nada, y así mismo se van a hacer ver [que vale la pena]...” (mujer beneficiaria de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite beneficiario/a).

En este sentido, destaca la actitud innovadora propuesta sobre todo por las mujeres, que constata la posición anteriormente sostenida respecto a la conjugación de aptitudes y actitudes como herramientas de movilidad laboral (y social) ascendente. Desde el punto de vista de la mano de obra, se consideran de alguna forma clases ‘pasivas’ y débiles o excesivamente subordinadas a la jerarquía empresarial, mientras que desde la posición opuesta se trataría de grupos poco responsables, con escaso grado de compromiso o sin objetivos a largo plazo.

4.2. Percepciones sobre la mano de obra femenina y mujer joven: *compromiso y responsabilidad laboral-familiar y calidad en el desempeño del trabajo*

Las percepciones sobre la mano de obra femenina se concentran en que las mujeres tendrían un mayor grado de responsabilidad, de compromiso, de carga de trabajo y de

calidad y exhaustividad en el trabajo ('detallismo') que sus homólogos masculinos, tal como se infería de los argumentos recogidos:

"el hombre lo que tiene es que es más inconstante, o sea hoy día la rotación va más por parte del hombre que las mujeres, eso es lo que yo veo, entonces yo hoy día confío más en una trabajadora que viene a comprometer su tiempo en algún servicio específico, que en un varón que, sobre todos los chicos más jóvenes" (Empleador potencial subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes).

"(...) yo creo que sí hay diferencias de género, pero por comportamientos que van dentro de uno, porque yo siempre he considerado, por lo menos dentro de esa pega, que los hombres eran más calculadores en el tema de los tiempos y las mujeres como que se dedicaban más a atender bien al cliente, entonces uno intentaba hacer más mesas en menos tiempo, en cambio la mujer se dedicaba a que ese cliente se fuera bien atendido" (hombre beneficiario de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

"(...) yo he visto que la mujer es un poco más detallista en ciertas cosas, las mujeres se preocupan más del tiempo, del cómo lo hacen, por qué lo hacen. El hombre es más de hacer, es más mecánico, él tiene que hacer una pega y la hacen... y en el caso del hombre en particular yo creo que debería ser un poco más comprometido siendo joven y no teniendo carga, porque cuando el hombre comienza a tener cargas, empieza a tener familia, las responsabilidades se las empieza a poner más al hombro..." (mujer trabajadora beneficiaria de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

Si bien se afirma un grado mayor de compromiso en mujeres jóvenes que no tienen esas responsabilidades domésticas, así como un énfasis en la duración en el empleo y la calidad del trabajo, frente a la preocupación cuantitativa –en términos de faena y de retribución- que se adscribe a los varones, se atribuye esta serie de diferencias a las responsabilidades familiares asumidas por éstas.

En la mayoría de los discursos recabados estas diferencias de asunción de responsabilidades y de compromiso laboral se asumían como correlato de la 'doble jornada' desempeñada por las mujeres –laboral y doméstica- y por la consolidación del trabajo de cuidados y responsabilidades familiares. Tal es así, que incluso en el caso de las propias mujeres esa diferencia de percepción con respecto a sus homólogos varones en cuanto al desempeño de funciones en el puesto de trabajo abarcaba hasta que éstos establecían responsabilidades familiares, engarzándose deberes domésticos y compromiso laboral dentro del imaginario de la percepción de los trabajadores –en términos generales- por parte de estos grupos de mujeres.

4.3. Situación previsional y factores de vulnerabilidad: pobreza, enfermedad, brechas de género con respecto a la jubilación y arbitrariedad del sistema previsional

En relación a la situación previsional, apenas hay expectativas o conocimiento general de las cantidades exactas de aportación, en el caso de que existan. En otros casos se ha trabajado por honorarios y apenas existen, aunque concuerda con la crítica hacia el

sistema de subsidio a la cotización por imposibilitar la elección de la inversión o del tipo de jubilación.

“cambiar ese tema de que la AFP en vez de invertir tu dinero en otras cosas, que te dieran la oportunidad a ti mismo de hacer crecer tú mismo tu pensión ¿cachai? No que la AFP maneje tu dinero, eso es lo que a mi igual me molesta un poco, en vez de que ellos te manejen tu dinero tu saber manejarlo, no que te lo entreguen a ti en efectivo, sino que tú mismo hagas crecer tu jubilación con un porcentaje de ganancia y ellos ganando así un tanto” (hombre beneficiario del subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía tramite beneficiario/a).

El sistema previsional -a partir de lo que señala este hablante- sigue siendo cuestionado (recordar que fue uno de los motivos por los cuales se generó la Reforma previsional de 2008), por la modalidad de inversión de los fondos de la persona trabajadora que sería poco rentable para ésta. Por el contrario, se reforzaría la responsabilidad en quien trabaja traspasando la iniciativa de inversión a ésta. Sin embargo, en este traspaso también ganaría la AFP como un modelo donde todos ganan. Existiría pues en este discurso cierta desconfianza a la administración de los recursos por parte de las AFP.

Por su parte, las previsiones acerca de las jubilaciones son pesimistas, tanto por las cantidades a percibir como por los cálculos sobre la edad de jubilación, repitiéndose en los distintos grupos de trabajadores/as, entre quienes han accedido al subsidio y quienes no cuentan con él.

“(…) yo creo que mi jubilación va a ser horrible, porque yo lo veo en el caso, por ejemplo, en el caso de las enfermeras la que más plata saca creo que es 200 lucas, creo que un adulto mayor con 200 lucas no hace nada, nada de nada, y además el otro tema, que nosotras como mujeres tenemos y además es algo que nos afecta es que tenemos lagunas, porque quedamos embarazadas y siempre es un año más que no estamos trabajando” (mujer beneficiaria del subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

“(…) es un sistema aberrante, detestable, de hecho ni siquiera es un ayuda, es un método arbitrario de pensión, donde por ejemplo lo que se nos entrega en el momento de jubilar, el monto que se nos entrega no es ni el 20% de todo lo que recaudamos mientras trabajamos (...) el resto del dinero igual se lo quedan la AFP, es un robo, es un método bastante de hecho anti-derecho (...), no hubo democracia en instaurar ese método de previsión” (hombre trabajador potencial beneficiario del subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes).

Esta población presenta las mismas críticas al sistema que antes de la reforma y se refiere a los mínimos retornos que genera para quien trabaja remuneradamente. Una mujer es consciente además, que por su condición de género asociada a discriminaciones y división sexual del trabajo obtendrá menores ingresos que sus pares varones. No se trataría simplemente de un monto menor, sino de ingresos que no cubren las necesidades básicas de subsistencia, esto actualmente y a futuro. Esta opinión desalentadora no evidencia muestras de que cambie la modalidad de cotización ni que sea favorable. Es decir, si la pensión es baja y no cubre, incluso trabajando en forma remunerada toda la vida laboral, no cambia si se ingresa antes o después al mercado, hay ciertos límites

salariales que no podrán superarse. Entonces, el futuro emergería en este discurso como un destino trazado.

También surge la idea que es un sistema muy desfavorecedor para quien trabaja, los beneficios se los llevan las mismas AFP, es injusto, aberrante, que va asociado a la dictadura militar y, por lo tanto, no legítimo. En este caso, su origen permea totalmente el sistema, sin posibilidades de aceptación, lo que podría afectar cualquier iniciativa de mejora que contenga. Iría en contra de la condición de ciudadano y, por lo tanto, no existe resguardo ante él, no se desea ni se acepta.

Además, como se observa en el caso de los trabajadores jóvenes potenciales beneficiarios del subsidio, se criticaba la escasez del sistema previsional, considerado de forma negativa y como un 'mal menor', así como enfatizaban en el deseo de que el Estado no descontase las cantidades minoradas por la subvención a la cotización, o que se informase de forma más exhaustiva a los beneficiarios o potenciales beneficiarios del subsidio, concluyendo que las instituciones estatales deberían asumir todo ese coste.

“debería ser una cosa que el Estado todos los meses me vaya poniendo, se supone que esa es la idea (...), que el Estado debería ver ese tema, para que nosotros tampoco nos atormentemos pensando como jubilar” (mujer trabajadora potencial beneficiaria del subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes).

Por supuesto, en este sentido existen no sólo brechas de género (jubilaciones de 65 años frente a las de 60 años en el caso de las mujeres), sino barreras e inequidades manifiestas vinculadas a las responsabilidades asumidas en la estructura familiar o por las funciones reproductivas que tienen incidencia en las expectativas o proyecciones de cara a la previsión futura, recortando e interrumpiendo las cotizaciones de las mujeres, que nuevamente aludían a instrumentos legales como recurso de empleo y previsional.

“yo creo que es fundamental tener un contrato, porque primero es un aval legal qué tú estás trabajando, y te tienen que pagar por el trabajo que estás haciendo, segundo, por cualquier accidente o cosa que te pase, te tienen que cubrir” (mujer beneficiaria del subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

“[sobre el sistema de provisiones] Es que si no existe también tampoco tendrías una ayuda cuando te jubilas, en caso de llegar sin pega (...). Son 180 lucas, pero 180 lucas que te sirven para comer un mes, por último, no es una gran cantidad de plata, pero plata que si estás enfermo o cualquier cosa te ayuda para cubrir algo” (mujer beneficiaria del subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite beneficiario/a).

Como se muestra, el mayor factor de vulnerabilidad a largo plazo es la enfermedad y la temida pobreza en la vejez, más aún en el caso de las mujeres, que cuentan con una esperanza de vida mayor y sufren esa brecha salarial y en las edades de jubilación, de ahí que el contrato de trabajo vuelva a ser puesto en boga como una herramienta garantista no sólo de presente, sino de cara al futuro previsional.

En casi todos los argumentos se sostenía que la edad de jubilación era excesivamente temprana y apenas quedarían recursos para jubilarse de forma digna, y que este tipo de subsidio suponía más una pequeña aportación que una corrección del sistema previsional, a todas luces insuficiente conforme a los testimonios recabados, pese a devenir de alguna forma un auxilio de primer orden en casos de necesidades básicas.

4.4. Trayectoria laboral

Aunque las trayectorias laborales son dispares puede identificarse una constante alrededor de trabajos irregulares, con empleos de forma discontinua; rupturas que pueden surgir como efecto de los cambios en el mercado laboral, en algunos casos con boletas de honorarios y, en muchos casos, sin apenas cotización.

En el caso de jóvenes trabajadores/as potenciales beneficiarios/as del subsidio, destacan sus situaciones de empleos precarios y desconectados con sus estudios, que intentan compatibilizar con esos puestos de trabajo. Es reseñable que, incluso en el relato de la trayectoria laboral, aparecen retóricas acerca de las inequidades y barreras por razón de género que, la mayoría de las veces, justifica múltiples brechas cuantitativas, tanto por parte de empleadores con subsidio a la contratación como en el caso de jóvenes, hombres y mujeres, con subsidio.

“(…) no me gusta mucho donde estoy trabajando, yo llevo como...voy a cumplir 4 meses, pero como decía ella que los trabajos que uno se busca como que es fuerza física, como que me explotan ahí (...).igual tenía pensado en cambiar de pega, por las lucas igual porque no me pagan bien” (mujer trabajadora potencial beneficiaria subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes).

“empecé a trabajar tarde como para el promedio de gente, pero como a los 18, 19 años cuando entré a la u y claro como que tienes tu dinero.... después cuando tienes tu dinero ya no quieres depender de ellos, siempre estoy tratando de buscar algo” (hombre beneficiaria del subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

“empecé a trabajar a los 18, la primera vez trabajé en la temporada de navidad cuando tuve los 18, y la temporada de los 19 me pegué un salto hasta los 23 ahí no trabajé por el tema de la universidad (...) ahora empecé de nuevo con todos los fines de semana, pero es una laguna grandota” (mujer beneficiaria del subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

La necesidad de contar con recursos emerge como la principal motivación para ingresar al mercado laboral, ya sea como una imposición ante la necesidad de cubrir necesidades básicas de subsistencia personal o familiar o porque cuentan con recursos propios aun cuando sean sostenidos aún por el ingreso familiar.

La edad de ingreso es disímil también, pero estos/as jóvenes asumen los 18 años como un momento que es legítimo para iniciarse, aun cuando no lo hagan por estar estudiando en la educación superior.

4.5. Experiencia laboral asociada al ejercicio del subsidio: rentabilidad empresarial y pequeño apoyo a jóvenes

Tanto en el caso de los grupos de jóvenes trabajadores/as beneficiarios/as vía trámite beneficiario/a, vía trámite empleador, los argumentos expresados aquí no son concluyentes en un sentido positivo, toda vez que se sostenía que éstos no habían influido en ningún sentido al desempeño de las funciones laborales de trabajadores o empleadores, ni tampoco en la organización, dirección o contratación de éstos.

“No, ninguna [alteración de la jornada de trabajo o de la condición laboral] (...) [tengo turno] Rotativo, una semana de mañana y otra de tarde, siempre (...). Yo creo que ni saben la postulación al subsidio (...). O sea yo una vez le pedí permiso si me prestaba el Rut para postular a un subsidio, pero no saben que postulé a todos los subsidios...” (mujer beneficiaria de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite beneficiario/a).

“A sueldos bajos sí ayuda, porque la mayoría de la gente trabaja por obligación con sueldos bajos (...), los subsidios igual como que te tratan de apoyar un poco con el tema de las lucas del empleo joven” (hombre beneficiario de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

“Yo creo que si el empleador ve que el trabajador puede estar a más largo plazo, porque así puede mantenerlo, y como ve que tiene un subsidio y todo lo que no le suba el sueldo, igual le conviene” (mujer beneficiaria de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite beneficiario/a).

Se destaca la posibilidad de disponer de un ingreso extra fundamental en el caso de trabajos muy precarios y escasamente remunerados, así como poder mantenerse más tiempo en una empresa debido a la compensación de costes para el empleador, aunque se aludía a la necesidad de respetar escrupulosamente las condiciones legales y normativas de la contratación y del sistema previsional.

Este procedimiento es recibido también como un control legal, además de que el beneficio es considerado como parte del marco jurídico, de alguna forma como un procedimiento ‘aséptico’ mediante el cual ganan ambas partes, pero que en modo alguno ha supuesto un beneficio tan alto ni siquiera para la previsión presupuestaria de la empresa, más allá del margen de costes permitido. Por parte este grupo, se consideraba que los beneficios eran rentables a largo plazo para ellos y, en el caso de salarios bajos, también constituían una ayuda extra para beneficiarios del subsidio.

4.6. BBI de género: formación, previsión, legalidad e inserción laboral contra la obligación de las ‘súper mujeres’

En relación al perfil socio-cultural y a las percepciones de las y los jóvenes, se repiten algunos de los elementos anteriores acerca de las barreras, inequidades y brechas de género, adscribiendo una mayor responsabilidad y compromiso laboral en el caso de la

mano de obra joven femenina, con el agravante de la posición familiar asumida acerca de la mujer como 'eje' de estas desigualdades.

"(...) la mujer en comparación al hombre, no es por desmerecerlos, pero creo que lo que yo he visto son más cumplidoras, más metódicas (...), sí, somos como más responsables (...), más quisquillosas (...) tiene como implícito ayudar a alguien, ayudar a los papás en la casa, tiene como un rol más familiar" (tres mujeres beneficiarias de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización).

"las mamás solteras, la gran mayoría, o sea no digo que no hayan papás que tengan a cargo sus hijos, pero la mayoría son las mamás, entonces son más aperrás (...). Yo creo que es porque las mujeres que no tienen familia, tienen una alta rotación. Las mujeres que tienen una responsabilidad detrás, que son los hijos, aperran un poco más. Los hombres, la verdad es que no les encuentro un grado de compromiso..." (mujer empleadora beneficiaria de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la contratación).

Por un lado, se alude a las responsabilidades sociales que no asumen los hombres jóvenes, frente a los compromisos derivados de 'funciones familiares' y de la 'doble jornada' en el caso de las mujeres, aunque sea de forma entreverada, pasándose de un elemento normativo en lo que *debe* ser un hombre joven trabajador a un hombre joven en general, y estableciendo como norma una responsabilidad superior en el caso de las mujeres.

En este sentido, se adscriben diferencias de atribuciones a las prestaciones, más centradas en las responsabilidades familiares y con terceras personas por parte de las mujeres, constituyendo un obstáculo doble como inequidad-barrera de género, y también en cuestiones de inserción laboral en función de beneficios para la empresa. Por otro lado, existe una barrera en términos del infra-reconocimiento a la cualificación de las mujeres, así como en la previsión de la pobreza de cara a la vejez y a las pensiones.

"Yo creo que [la jubilación] es terrible y es denigrante para cualquier persona trabajar y estudiar tantos años para después tener tan poca plata" (mujer beneficiaria de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía trámite empleador/a).

"planes de Isapre y todo lo que tengamos, se considera más riesgosa una mujer y por lo tanto se le castiga más en cuanto a costos o a descuentos, entonces yo creo que ahí sí se nota la diferencia porque es difícil que el subsidio compense esa situación" (hombre y mujer empleadores beneficiarios de subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la contratación).

Además de tener menos tiempo para la cotización y verse obligadas a jubilarse antes, existe un discurso acerca de la preocupación por el tema de la pobreza e incapacidad de autonomía en la vejez mayor en el caso de las mujeres.

Finalmente, existe una brecha importante no sólo en términos salariales y de previsión para la jubilación, sino en la menor inserción laboral derivada, conforme a los argumentos, de la asunción de 'mayor riesgo y coste' en la contratación de mujeres, así como en las inequidades derivadas de asunciones socio-culturales respecto al rol de la mujer como

mujer y como madre. Frente a ello, vuelve a surgir el elemento de la cualificación y la formación como recurso básico –como ‘arma de las desposeídas’- en clave de solidaridad intergeneracional y de género.

“Yo creo que los estudios son súper importantes, porque por lo menos en mis experiencias cercanas que yo he tenido, el trabajo que sea piden la educación media y básica completa, que es como lo mínimo que piden, y hoy en día(...)hacer un magister para que se den cuenta que uno realmente está interesado en sus estudios o en tener conocimientos” (Mujer joven con subsidio previsional a trabajadores/as jóvenes, a la cotización vía tramite beneficiario/a).

En último término, no sólo es significativo que de nuevo aparezca un elemento ya sostenido para la superación de las desigualdades de género, como es la cuestión formativa y legal-normativa, al aludir al tema de las previsiones para la jubilación. Aunque se asumen ciertas diferencias, tanto la protección de las titulaciones como la cobertura legal de cara al puesto trabajo, y especialmente las prestaciones y este subsidio, se aceptan como instrumento corrector de esa desigualdad, fundamentalmente entre las mujeres.

A diferencia de argumentos presentados anteriormente, la formación ya no aparece sólo –o, directamente, no emerge así en este caso- como una herramienta articulada discursivamente para la mejora de situaciones generales de grupos desfavorecidos, sino que se condensan posturas que vinculan ésta a la mejora –o protección- de la situación de las mujeres como subjetividad política. En otras palabras, emerge la posibilidad de considerar el trabajo como una labor que posiciona a las mujeres dentro del mercado laboral con legitimidad por los estudios que tiene.

4.7. A modo de reflexión final

Del informe cualitativo de este estudio es importante considerar distintos aspectos:

En primer lugar, el subsidio previsional a trabajadores/as dividido en subsidio a la cotización de trabajadores/as y contratación por parte de empleadores/as supone una mayor ventaja para el equilibrio económico empresarial y para la rotación del personal empleado que un elemento corrector de la inserción laboral. A tenor de los argumentos expuestos y analizados, las posturas mayoritarias sostienen que no constituye un elemento suficiente ni determinante en la inserción laboral ni en la contratación de personal joven, que siguen sujetos a una estructura precaria del mercado de trabajo.

En segundo lugar, se produce una clara adscripción de actitudes laborales alrededor de dicho grupo etario, atribuyéndose una falta de interés y compromiso en el caso de los varones, frente a una mayor responsabilidad y atención por parte de las mujeres. En este sentido, la socialización familiar, la posición en la estructura doméstica, los vínculos con los cuidados y la condición potencial de madres fueron esgrimidas como razonamientos de la diferencia de actitud en el empleo. Paradójicamente, las brechas salariales y de

inserción laboral continúan reproduciéndose e incrementándose, por lo cual hay que poner en cuestión la coherencia e influencia política de estos argumentos acerca de la responsabilidad femenina. Ante ello, se mantuvo la necesidad de protección legal y contractual por parte de las mujeres, así como la demanda de una formación continua como herramienta correctora de dichas brechas.

En tercer lugar, además de la existencia de barreras, inequidades y brechas de género en la estructura del mercado laboral, aparecen representaciones y percepciones que obstaculizan la eliminación de éstas y las reproducen, especialmente con la naturalización de responsabilidades domésticas por parte de las mujeres, lo cual induce una suerte de condena a la 'doble jornada' o bien una reducción de la influencia y presencia de éstas en el mercado de trabajo.

Además, existe un amplio desconocimiento de la normativa, el procedimiento administrativo o el acceso a la información del subsidio previsional, por lo cual se recomienda una mayor difusión en redes sociales, virtuales o en medios de comunicación.

Por una parte, se recogen dos posturas mayoritarias en torno al subsidio previsional, a saber: ni resultan decisivos para la contratación ni finalmente cumplen con el interés despertado inicialmente. Por otra parte, existe una falta de conocimiento e información de los procedimientos y del acceso a los trámites de dicho subsidio, cuestión que se observa en todo el material empírico recabado.

IX. SÍNTESIS DE RESULTADOS CON ENFOQUE DE GÉNERO: INEQUIDADES, BRECHAS Y BARRERAS

El presente capítulo se propone analizar desde el enfoque de género desarrollada en el Marco Teórico, la información consignada en los informes cuantitativo y cualitativo del presente estudio. Así, se pretende analizar el subsidio a la contratación y cotización desde la perspectiva de género para conocer el impacto y la valoración dada por las/los jóvenes trabajadores/as y empleadores con la finalidad de determinar inequidades, brechas y barreras de género, y determinar si el impacto de los subsidios ha permitido corregir de alguna forma estas desigualdades.

Con el fin de facilitar la relación conceptual-empírica, recordemos brevemente las herramientas de análisis que suponen los conceptos identificados como inequidades, brechas y barreras de género que durante varios años constituyeron la base de la evaluación de las políticas públicas en nuestro país desde un enfoque de género.

SERNAM, institución pública a cargo de la temática, definió las **Inequidades de género** como situaciones injustas asociadas a la construcción sociocultural de lo femenino y lo masculino. Desigualdades entre hombres y mujeres, en razón del sistema sociocultural, que se traducen: en discriminaciones o limitaciones de acceso, de uso y/o para la toma de decisiones de un sector de la población. En algunos casos estas inequidades pueden ser medidas cuantitativamente, como por ejemplo, la baja inserción laboral femenina o las bajas pensiones que ellas reciben en comparación con sus pares varones, pero en otros casos, esto no es posible de cuantificar.

Por otro lado, las **brechas de género** se identifican como “la diferencia cuantitativa observada entre mujeres y hombres en cuanto a valores, actitudes, y variables de acceso a los recursos, a los beneficios de la producción, a la educación, a la participación política, al acceso al poder y la toma de decisiones, entre otros”. Como ejemplos emblemáticos en el sector laboral y que, como se verá más adelante, constituyen dos de las principales razones por las que las mujeres reciben pensiones tan inferiores a las de los hombres, son la brecha salarial que, según datos de la Superintendencia de Pensiones, en el 2013 alcanzó el 20%; y la de participación laboral, que para las mujeres es de un 48% y para los hombres de un 72% (INE, 2013).

En cuanto a las **barreras de género**, se trata de factores que impiden o limitan el acceso de las mujeres o de los hombres a ciertos beneficios, programas y/o políticas institucionales. Las barreras pueden ser legales/normativas/reglamentarias; condiciones de acceso; entre otras. Por ejemplo, la división sexual del trabajo que asigna a las mujeres las tareas del hogar y de cuidado de otros/as, mientras que de los hombres se espera que provean al núcleo familiar²⁰.

²⁰ SERNAM. Requisitos Técnicos para el Programa de Mejoramiento de la Gestión de Género 2011.

A continuación se presentan las principales Inequidades, Brechas y barreras identificadas a partir del estudio cuantitativo y cualitativo.

**Cuadro N° 45
Inequidades, Brechas y Barreras de Género**

Mercado laboral		
Inequidades	Brechas	Barreras
<p>Según el empresariado entrevistado, los hombres presentan mayor rotación tras la búsqueda de mejores ingresos o debido a que aún no tienen responsabilidades de provisión del hogar.</p> <p>Por su parte, los empleadores/as asumen la rotación juvenil como una dinámica propia del grupo etario (aun cuando afirman que las mujeres son más responsables que los hombres) y del rubro de la empresa (jóvenes con y sin subsidio).</p>	<p>El 58% de los hombres señala como motivo principal de interrupción o retiro del mundo laboral la renuncia voluntaria, cuestión que cambian en el caso del 51% de las mujeres.</p>	<p>La incorporación de las mujeres al mercado laboral supone también un segundo ingreso o un ingreso principal al hogar. Esto puede obligarlas según el empresariado entrevistado a continuar en trabajos que pueden ser no deseados peor remunerados (mujeres con y sin subsidios).</p>
<p>Las mujeres presentan trayectorias laborales más fragmentadas que los hombres.</p>	<p>56% de las mujeres tiene contrato indefinido, en comparación con el 63% de los hombres.</p>	<p>Las mujeres acceden a menos contratos de trabajo y, con ello, menor protección social, incluyendo condiciones que cubran los efectos de la maternidad en sus trayectorias laborales.</p> <p>Los mecanismos legales que protegen a las madres trabajadoras (permisos pre y postnatal, el horario especial para la lactancia, el fuero maternal, la obligatoriedad de las guarderías infantiles) les perjudicarían al impedirles el acceso igualitario al mercado laboral ya que según la creencia empresarial impone costos a la contratación</p>
<p>Los hombres son más capacitados que las mujeres</p>	<p>El 13,1% de las mujeres alcanza un nivel de formación de educación media</p>	<p>La menor capacitación de las mujeres supone menores</p>

en los puestos de trabajo	incompleta o inferior, en contraste con los hombres que equivale al 8,6%. El 36,8% de trabajadoras fueron capacitadas en 2009 en comparación al 63,2% de los hombres trabajadores (ENCLA, 2008).	oportunidades de generar conocimientos, destrezas en el puesto de trabajo, y menores oportunidades de promoción laboral.
Corresponsabilidad parental		
Inequidades	Brechas	Barreras
Las mujeres deben compatibilizar el trabajo remunerado y no remunerado , mientras los jóvenes se 'ocupan' únicamente de participar en el mercado laboral, (cumpliendo cada uno su rol de genero) (jóvenes con y sin subsidios).	El 63% de los empleadores entrevistados está de acuerdo en que las mujeres tienen más dificultades para ingresar al mundo laboral. Un 12% de las mujeres jóvenes señala tener carga familiar frente a un 5% de los hombres.	Se asocia la figura de la mujer trabajadora con el rol materno y la del hombre trabajador con la de proveedor (jóvenes con y sin subsidios).
La condición de madre (tener o no hijos) es una cuestión considerada por las empresas al momento de contratar a las mujeres según las entrevistadas.	El 53% de los empleadores entrevistados está de acuerdo en que contratar a una mujer es más caro que un hombre, dada su proclividad a la maternidad.	Los beneficios de conciliación son otorgados en su mayoría a las madres, lo que refuerza la división sexual del trabajo (jóvenes con y sin subsidios).
Reparto desigual, material y simbólico de la carga de trabajo de cuidado.	Un 12,7% de las mujeres retrasó su ingreso al mercado laboral por el cuidado de los hijos/as.0% en el caso de los hombres.	La valoración social y, especialmente en las madres jóvenes de la sobrecarga de trabajo (enfrentar solas el dilema de la conciliación trabajo/familia) profundiza la adscripción al rol de género.
Sistema previsional y subsidio al trabajador/a		
Inequidades	Brechas	Barreras
Las mujeres acceden más a este beneficio (subsidio de cotización) según empleadores/as (equidad).	En el año 2014, el 60% de las personas beneficiarias del Subsidio a la cotización fueron mujeres.	El desconocimiento asociado al desinterés por informarse conduce a la desafección y a la desconfianza sobre la provisión del subsidio e impide a las mujeres trabajadoras exigir sus derechos. Esto ocurre principalmente en jóvenes potenciales.
Las trabajadoras perciben bajos retornos de la seguridad social. En el caso de trabajadoras con o sin subsidio, además	El monto promedio de la pensión por vejez actual pagada en el sistema de capitalización individual es de UF 7,15 para hombres y UF 4,46 para el caso de las mujeres.	Las previsiones acerca de las jubilaciones son pesimistas, tanto por las cantidades a percibir como por los cálculos sobre la edad de jubilación.

<p>de tener menos tiempo para la cotización y verse obligadas a jubilarse antes, muestran preocupación por el tema de la pobreza e incapacidad de autonomía en la vejez.</p>		
<p>Las mujeres jóvenes participan menos en el mercado laboral que sus pares hombres.</p>	<p>Las mujeres presentan una tasa de participación del 48,3%, los hombres del 71,4%. En el caso de menores de 35 años la tasa de participación es de 48,1% para las mujeres y 68,5% para los hombres.</p>	<p>El personal empleador beneficiario de los subsidios afirmaba que éstos son positivos para los grupos de trabajadores jóvenes, especialmente en el caso de tener familia, identificándolo indirectamente con las mujeres. Sin embargo, ellos/as sostienen que no es decisivo para incorporar más mano de obra femenina.</p>
<p>Las mujeres se insertan menos y en peores condiciones que sus pares varones al mercado laboral.</p>	<p>28,4 % de las mujeres ocupadas tiene un ingreso líquido (de la ocupación principal) menor o igual a \$180.000. En el caso de los hombres este indicador es del 13,5%.</p>	<p>Prevalece entre jóvenes con y sin subsidio el discurso meritocrático donde quien tiene capacidades y desea insertarse en el mercado puede hacerlo, más allá de su condición sexual. Este discurso oculta los reales alcances convertidos en desigualdades de género, que estructuran el mercado laboral.</p>

X. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Siguiendo los objetivos de este estudio, a continuación se presentan las principales conclusiones, seguidas de recomendaciones específicas para los dos grupos de personas trabajadoras: potenciales usuarias y usuarias del subsidio previsional a la contratación del trabajador joven. Asimismo, también se incorporan para el empresariado que accede al subsidio a la contratación del trabajador joven.

1. Potenciales personas beneficiarias

1.1. Características de las personas potenciales a este beneficio

La población potencial del beneficio presenta características similares al grupo con el subsidio. El trabajo es entendido como una labor que surge por necesidad o placer y siempre asociada a la permanencia en el mercado laboral, esto permitiría la movilización de recursos para una ampliación de la cobertura del subsidio. El grupo de jóvenes presenta una alta precariedad y temporalidad laboral, movilidad y rotación, producto de la prosecución de estudios o la búsqueda de mejores oportunidades de trabajo.

Al igual que el grupo trabajadoras/es con el subsidio, el colectivo potencial asocia la educación con el empleo. Su acceso al mercado de trabajo viene dado por trabajos no cualificados que pueden ser realizados indistintamente por personas que cuentan con nivel de especialización o conocimientos distintos. Esto es valorado de dos maneras por el colectivo. Por un lado, puede facilitar el ascenso a ocupaciones más complejas, mejor remuneradas o de mayor estatus, o, por el contrario, la posibilidad de transitar de un empleo a otro con mayor fluidez. Esto se debería a que la obtención de conocimientos y destrezas se logra de manera gradual en la misma práctica laboral. Mientras que por el otro lado, las limitaciones de contar con un salario bajo suponen menores recursos que están acorde al nivel de cualificación solicitado. Al igual que el grupo del subsidio, para este colectivo entrevistado, la educación es percibida como medio de movilidad social de status y de ingresos económicos.

La naturaleza de los empleos - precaria y con una alta temporalidad - es contrarrestada por el deseo de estos grupos de compatibilizar trabajo y educación.

De manera similar a los otros grupos (empleadores/as y trabajadores/as con subsidio) perciben que la mano de obra juvenil puede ser dividida, al menos en dos partes: quienes trabajan con responsabilidad (ya sea porque les gusta su trabajo o por necesidad) y quienes lo hacen de manera sin sopesar consecuencias ni compromiso con su labor o con quien los emplea.

En particular entre las personas empleadoras potenciales, la imagen de hombres y mujeres suele ser distinta, los primeros desde la noción de trabajador, y las segundas, desde su rol como madres. Las responsabilidades adscritas a las mujeres en términos de división sexual del trabajo (trabajo doméstico) suele permear los imaginarios del mercado laboral donde ellas plasman sus valores y actitudes, encontrando por ejemplo, un mayor compromiso, dedicación y cuidado de dependientes. El reconocimiento de su condición de madre potencial y de mujer, y el reconocimiento de los derechos derivados de ello se articulan discursivamente como un privilegio o como una 'ventaja' inmediata para las mujeres y para la empresa. Sin embargo, esto no conlleva, necesariamente algún tipo de discriminación positiva hacia ellas, sino más bien se asocia a mayores rendimientos laborales debido a su obligación hacia otros.

El grupo empleador potencial prevalece acepta la participación laboral femenina aun cuando persisten nociones más tradicionales respecto al trabajo de las mujeres. Es decir, las mujeres son más responsables; se respetan y 'se entienden' sus derechos maternales en tanto prerrogativa a su condición de madres y, no como un derecho inalienable de su condición de ciudadanas adscritas al mercado laboral.

1.2. Percepciones de los/las trabajadores/as jóvenes que no reciben el Subsidio Previsional

Hay que destacar la situación de las/los trabajadores jóvenes que potencialmente podrían solicitar el subsidio, debido a que se encuentran en situaciones laborales similares al colectivo de jóvenes que recibe el subsidio. Al igual que éste, quienes no cuentan con el beneficio aluden a la demanda de tener empleos que les permitan desarrollar su formación.

La percepción del subsidio previsional al trabajador joven está más ligada a un pequeño aporte asistencial –'unas luquitas, no más'- y no se considera determinante ni influyente en la inserción laboral de grupos jóvenes en el mercado de trabajo. Tampoco aparece una corrección de las brechas de género en la inserción laboral de las mujeres, aunque se registran valoraciones más favorables en el caso de éstas, que consideran estas prestaciones como una posibilidad de cara a necesidades básicas inmediatas.

Por otra parte, existe una disonancia existente entre la edad mínima pertinente para recibir potencialmente el subsidio y el respaldo dado por las empresas o, en último término, se observan ciertas al momento del contratar a personas muy jóvenes por su asociación a falta de compromiso con el trabajo.

Este grupo desconoce ampliamente la existencia del subsidio previsional al trabajador joven, de su acceso o procedimiento administrativo. Las razones de este desconocimiento pueden ser varias, una de ellas remita a la falta de interés en su titularidad. Esta puede deberse porque en este grupo es más evidente la falta de confianza en el mismo subsidio,

en el Estado y en el empresariado. Desglosemos esta relación desconocimiento-desinterés-desconfianza.

La falta de conocimiento de este beneficio puede deberse, además, por considerarse como un recurso meramente económico. Esta percepción podría alertar al estado sobre los mecanismos de implementación y de difusión de los programas sociales por cuanto si no son reconocidos por la ciudadanía, o al menos, por los grupos potencialmente usuarios, pierden legitimidad acerca de los beneficios que pueden obtenerse por su provisión. Más aún, la crítica de este grupo supera el desconocimiento y se instala como una desconfianza hacia el Estado “no les conviene [que sean conocidos]”. Asimismo, el grupo alude a la comodidad del empleador/a ante la generación de estrategias de difusión del subsidio entre el personal trabajador, por encima del beneficio que podría obtener con ello.

Esta población se muestra crítica al sistema previsional por los riesgos que conlleva a la pobreza futura que no logra ser revertida ni por el estado ni por el sistema previsional. De esta manera, el futuro emerge por un lado, como un destino trazado y, por otro, que la pertenencia a un estado remite a beneficios y a la inversión que hace del dinero de la población para aumentar sus recursos. Es decir, en este grupo existe una interpretación dual de los programas y políticas del estado social: la idea de beneficios sociales donde el estado debe ser protector de los riesgos sociales y, al mismo tiempo, actúa como estado empresario.

Respecto al sistema previsional administrado por las AFP, el grupo potencial lo considera injusto, asociado a la dictadura militar y, por lo tanto, con un origen ilegítimo. Esto cubre su imagen y eventualmente puede incidir en cualquier iniciativa de mejora que contenga. Esto porque iría en contra de la condición de ciudadano sin resguardo ante dicho sistema, no se desea ni se acepta, sólo que resignan ante el sistema que no contempla sus necesidades ni riesgos.

1.3. Propuesta de mejora del subsidio previsional al trabajador joven

Existe un desconocimiento general de las condiciones de los subsidios (muchas de las personas entrevistadas ni siquiera sabían que recibían el subsidio previsional a trabajadores/as, a la cotización ni qué cantidades). En este caso, la información existente es difusa, sin certezas sobre su eventual impacto, que no sea el fortalecimiento de las cotizaciones de la seguridad social.

El desconocimiento no implica automáticamente la necesidad de averiguar sobre los beneficios logrados o los potenciales, como ocurre en quien obtuvo el beneficio vía empleador/a. Además, se señala un desconocimiento incluso en la misma empresa.

Tampoco quien tiene algún nivel de información, conoce con certeza de qué se trata, pero conoce lo medular: aumentar las cotizaciones en el sistema previsional.

Esta situación unida al desinterés por informarse puede conducir a la desafección y a la desconfianza como queda de manifiesto en las citas anteriores de los grupos potenciales usuarios, dirigida a empleador/a, Estado y al beneficio en sí. Al primero porque puede ser beneficioso para ellos/as no divulgarlo en términos de ‘controlar’ las condiciones laborales (como se veía en una cita anterior), en el segundo, porque además de imponerlo de manera obligatorio no da cuenta del procedimiento (“entras a llenar formularios por ejemplo te dice en una parte: si necesita ayuda, algo, pero en ningún momento te dicen cómo” hombre y mujer trabajadores jóvenes potenciales beneficiarios del subsidio), lo que puede evidenciar un desconocimiento más amplio.

En términos generales, el acceso a la información suele destacarse por medios virtuales – entre ellos, la plataforma Chileatiende- o por gestiones realizadas por terceras personas. Asimismo, las mujeres mostraron mayor desconocimiento del subsidio en comparación a los hombres de la muestra. Este resultado no alcanza saturación.

Cabe afirmar que para este grupo la información no es clara tanto cuando la buscan o cuando los funcionarios del programa la difunden. Pareciera ser que no se trata de una sola fuente de información o medio de comunicación, tampoco de una sola frecuencia ni de cumplir la meta de informar, sino más bien de cubrir distintos canales y herramientas que permitan difundir el beneficio de manera periódica entre este y los otros grupos de beneficiarios. En otras palabras, debiese existir mayor claridad del beneficio tanto para personas empleadoras que buscan el beneficio como de quienes no lo poseen.

Si consideramos en este grupo a potenciales tanto empleadores/as como trabajadores/as podemos decir que la propuesta de mejora va en direcciones o énfasis distintos.

Un aspecto relevante de la propuesta se orienta a los grupos que son proactivos en la búsqueda de beneficios para su personal o para la empresa. De ahí que sea pertinente proveer información clara y precisa que se ajuste a los intereses y, al mismo tiempo su actualización y recordatorio sobre los beneficios a los cuales pueden acceder. Por su parte, entre quienes no buscan información de beneficios sociales (porque sus intereses se orientan en otra dirección), la información debe ser atractiva y precisa en función de sus intereses y necesidades. Recordemos que para el empresariado (lo que es señalado en este grupo), el coste/beneficio de hacer el trámite puede ser desventajoso para la empresa por la dilación del uso del tiempo, por lo tanto, la difusión y su tramitación (sea personal o vía página web) debe ser eficiente y eficaz, de modo que los potenciales beneficiarios/as pueden diferenciar tempranamente los requisitos y beneficios que acarrea el subsidio.

Lo anterior se deduce cuando los/as empleadores/as entrevistados cuestionaron la lentitud administrativa, demandando agilidad de plazos y la utilización del subsidio como recurso inmediato de cara a la rentabilidad presupuestaria y la reinversión de capital.

Cabe señalar que según esta población empleadora no se realiza distinción de género en las medidas que pueden tomarse, incluso pueden pensarse como acciones discriminatorias (desde la perspectiva de género que pueden ser consideradas positivas, pero desde el mundo del empleo, negativas) que van en contra de la línea de trabajo de la empresa. Por lo tanto, es necesario visibilizar las desigualdades de género existentes en el mercado laboral con el fin de potenciar la participación laboral femenina, tanto su acceso como permanencia.

En el caso de la población trabajadora joven potencial de subsidio también existe una falta de conocimiento e información de los procedimientos y del acceso a los trámites de dichos subsidios, cuestión que se observa en todo el material empírico recabado, por lo cual se reclama una mayor y mejor difusión en múltiples medios, especialmente en los virtuales. El acceso a estos medios es un aspecto recurrente entre el colectivo joven, marcado por un mayor manejo del uso de nuevas tecnologías. Asimismo, la plataforma web puede ser una posibilidad de mayor difusión entre grupos heterogéneos.

Este grupo de potenciales beneficiarios considera que al ser joven trabajador/a, no pobre y sin hijos no existen beneficios estatales para ellos/as. Esta opinión ampliamente negativa proviene de una mujer quien considera que “si tuviéramos hijos, ahí el estado recién nos pesca”. Nuevamente se confirma que el estatus de mujer trabajadora queda subsumido por su rol de madre trabajadora. Queda pendiente entonces, la divulgación del beneficio a la persona trabajadora, más allá de su condición de género y de los roles de género que desempeña en la vida social, especialmente, a las mujeres trabajadoras que siguen ‘fijas’ bajo la imagen de la maternidad. Asimismo, deben minimizarse las ventajas –discriminación, según los argumentos recogidos- de aquellas personas con responsabilidades familiares de cara a la concesión de estas ayudas.

2. Personas trabajadoras jóvenes que han accedido al subsidio previsional del trabajador joven

2.1. Trayectoria laboral y previsional del colectivo beneficiario de acuerdo su nivel cotización anterior a recibir este subsidio, según inequidades, brechas y barreras de género

Al observar la trayectoria laboral del colectivo de jóvenes beneficiadas/os entrevistadas/os, se aprecia que en promedio éstos tienden a ingresar tempranamente al mercado del trabajo (alrededor de los 18 o 19 años de edad), es decir, en algunos casos sería una consecución natural tras el término de los años de estudios obligatorios, mientras que en otros, se desarrolla en forma paralela a la enseñanza superior. Por otra parte, al examinar la experiencia de obtención del primer contrato de trabajo, se aprecia que el promedio de edad tiende a elevarse sobre los 18 años, pudiendo deducirse un proceso de formalización que abarca un lapso de aproximadamente un año, entre este grupo de jóvenes.

Por otra parte, al considerar el promedio de edad del primer trabajo según el sexo, se advierte que tanto hombres como mujeres tienden a ingresar a edades similares al mercado del trabajo. Sin embargo, la inserción laboral de tipo formal tiende a ser levemente más tardía para ellas. En rigor, si la obtención del primer contrato de trabajo se produce a la edad promedio de 18,4 entre los varones, las mujeres tienden a alcanzar igual experiencia casi un año más tarde (19,1 años). Sin embargo, si el grupo prosigue estudios superiores, la inserción definitiva queda postergada, aun cuando se incorporen al mercado laboral. Esto quiere decir que aspectos esenciales como la capitalización en el fondo de pensiones queda postergado en ambos sexos.

Se indagó en las principales razones emitidas por trabajadoras/es con subsidio sobre la distancia en el tiempo, entre el ingreso al mercado del trabajo y su primera inserción de tipo formal, la 'falta de experiencia' tanto entre hombres como mujeres, y también que no tuvieron inconvenientes de ingresar tempranamente al mercado laboral. En su conjunto, a la falta de experiencia, se suman los intereses de las empresas en función del sector económico, los salarios, ocupaciones o funciones desarrolladas, acceso a beneficios, situación familiar, son mencionados como aspectos elementos que marcan el acceso y permanencia en el mercado laboral y en cada ocupación.

Si bien, según se desprende de los discursos, **hombres y mujeres parten en las mismas condiciones y oportunidades de acceso al mercado laboral, siendo mínima la brecha entre ellos, a medida que van insertándose en el mercado emergen las desigualdades**. Sin embargo, se trata de jóvenes (la muestra recopilada) que es su primera o una de sus primeras incorporaciones al mercado laboral, la primera vez que cotizan o una de las iniciales por lo que es muy temprano para identificar barreras e inequidades previas a la obtención del subsidio. Tanto este grupo como el de empleadores asumen que existe igualdad de partida, es decir, igualdad de condiciones

iniciales (con el fin de alcanzar igualdad de acceso) o la potencialidad de cada uno, de desarrollar posibilidades en formas iguales. Por lo tanto, será en el mismo mercado laboral (y como lo expresan principalmente las mujeres, su obligación familiar) el que condicione las barreras, inequidades y brechas que allí se desarrollan. Las mujeres son quienes señalan asumir el rol de género en sus familias, entendiéndolo como un elemento central de dependencia a la hora de ingresar en el mercado laboral y de mantener cierta estabilidad en el empleo.

Sin embargo, en cuanto a los *factores influyentes* en la inserción laboral del personal joven se muestran diferencias discursivas entre la actitud observada en los varones, a quienes se atribuye falta de compromiso, desinterés y realización del empleo por necesidades inmediatas más que por responsabilidad a largo plazo, y las mujeres, sobre quien se manifiesta un reconocimiento de su deber laboral, una realización más cuidada y responsable del empleo y un interés continuo en la formación. En este sentido, las inequidades de género, por lo tanto, serían mínimas o al menos no contempladas por este grupo, no habría entonces discriminaciones o limitaciones de acceso, de uso y/o para la toma de decisiones de un sector de la población.

Una cuestión distinta sucedería en la práctica en las brechas de género relativas a la participación laboral que se confirma en la información de la Encuesta de Empleo del INE, donde la fuerza de trabajo como la tasa de empleo es superior en hombres que en mujeres, aunque también lo es la tasa de desempleo (INE, 2015). En los discursos no existe conciencia de esta brecha volviéndose invisible para quien participa en el mercado laboral.

Contrasta la existencia de brechas salariales y de inserción laboral de las mujeres con la mayor aceptación del desempeño de sus responsabilidades laborales, cuestión que fue razonada atendiendo a la socialización de éstas como elemento nuclear de la estructura familiar doméstica y como madres potenciales. Simultáneamente, este último elemento – la maternidad potencial- se encuentra entre los argumentos esgrimidos por empleadores y trabajadores para razonar la desigualdad de las mujeres en la estructura socio-laboral y en la inserción en el mercado de trabajo. La maternidad y las responsabilidades domésticas y de cuidado son esbozadas asumiéndose en este estudio como barreras más visibles entre estos colectivos entrevistados de la desigualdad de género que facilitan la existencia (invisible en estos discursos) de brechas de género en el mercado laboral y de inequidades en tanto discriminaciones o limitaciones de acceso a determinados cargos o funciones.

2.2. Diferencias de valoración entre el Subsidio Previsional según Trabajadores y Trabajadoras Jóvenes

Inicialmente todas las personas participantes se mostraron interesadas por el beneficio que podría suponer el subsidio previsional al trabajador joven (trabajadores/as o

empleadores/as respectivamente), aunque revisándolo a posteriori hayan declarado que no resulta tan beneficioso o determinante, especialmente desde y para las empresas.

En términos generales, para ambos grupos se destaca la posibilidad de disponer de un ingreso extra en el caso de trabajos muy precarios y escasamente remunerados, así como poder mantenerse más tiempo en una empresa, debido a la compensación de costes para el empleador, aunque se aludía a la necesidad de respetar escrupulosamente las condiciones legales y normativas de la contratación y del sistema previsional.

Los discursos reflejan un uso dispar del beneficio derivado del subsidio. En el caso empresarial, se utiliza en los cuadrantes de contabilidad como reequilibrio de gastos constantes o como fondo de capital para la reinversión. Es cierto que también aluden a los y las trabajadoras como el capital que debe recompensarse en una lógica de ganar/ganar donde los intereses de ambos actores queden satisfechos, sin desperdicio, una opción legítima que mejora las relaciones. Esto potenciaría a la empresa y al personal de manera virtuosa.

Una vez más, aparecen diferencias estructurales por razón de género, los varones enfatizan en la escasez de la aportación derivada del subsidio, considerando limitado el efecto en su vida diaria y lo vislumbran como una ayuda futura. Sin embargo, en el caso de las mujeres destacan algunas afirmaciones que sostenían que el beneficio del subsidio abarca desde la cobertura de necesidades materiales inmediatas o sobrevenidas hasta constituir un recurso vital en momentos de necesidad doméstica 'en tanto que madres' e incluso, como factor de autonomía económica individual, pero destacando el aspecto de responsabilidad y estabilidad personal y, en varios casos, familiar. La valoración por parte de las mujeres a cualquier ingreso (actual o futuro) a sus cuentas personales remite a la posibilidad de un resguardo marcado por la impronta del rol de género por cuanto ellas se presentan como cuidadoras del bienestar familiar, y esto incluye el económico.

En el caso de los jóvenes, la asociación con el rol masculino de proveedor (cuando aparece) de su familia remite a recursos actuales, por lo tanto, el beneficio es menos valorado que en las mujeres.

Entre la población juvenil entrevistada con el beneficio existe un descontento generalizado hacia la arbitrariedad del sistema previsional y una serie de connotaciones negativas acerca de la vulnerabilidad de cara a la jubilación, acentuada en el caso de las mujeres.

En relación a la situación previsional, apenas hay expectativas o conocimiento general de las cantidades exactas de aportación, en el caso de que existan. En los casos de trabajos a honorarios también se critica el sistema de subsidio a la cotización por imposibilitar la elección de la inversión o del tipo de jubilación. Por su parte, las previsiones acerca de las jubilaciones son pesimistas, tanto por las cantidades a percibir como por los cálculos sobre la edad de jubilación. Por supuesto, en este sentido existen no sólo brechas de género (jubilaciones de 65 años frente a las de 60 años en el caso de las mujeres), sino

barreras manifiestas vinculadas a las responsabilidades asumidas en la estructura familiar o por las funciones reproductivas. Esto incide en la inequidad de género producida en el mercado laboral y en los retornos de la seguridad social en la vejez, es decir, en las expectativas o proyecciones de cara a la previsión futura, recortando e interrumpiendo las cotizaciones de las mujeres, que nuevamente aludían a instrumentos legales como recurso de empleo y previsional. Además de tener menos tiempo para la cotización y verse obligadas a jubilarse antes, existe un discurso acerca de la preocupación por el tema de la pobreza e incapacidad de autonomía en la vejez mayor en el caso de las mujeres.

Como se muestra, el mayor factor de vulnerabilidad a largo plazo es la enfermedad y la temida pobreza en la vejez, más aún en el caso de las mujeres, que cuentan con una esperanza de vida mayor y sufren esa brecha salarial y en las edades de jubilación, de ahí que el contrato de trabajo vuelva a ser puesto en boga como una herramienta garantista no sólo de presente, sino de cara al futuro previsional. En casi todos los argumentos se sostenía que la edad de jubilación era excesivamente temprana y apenas quedarían recursos para jubilarse de forma digna, y que este tipo de subsidio suponía más una pequeña aportación que una corrección del sistema previsional, a todas luces insuficiente conforme a los testimonios recabados, pese a devenir de alguna forma un auxilio de primer orden en casos de necesidades básicas.

2.3. Capacidad del Subsidio para aumentar los beneficios previsionales de los/las trabajadores/as contratados/as

Sobre los subsidios a la contratación y a la cotización, en términos generales la única valoración del beneficio es el suplemento del cargo al empresario, tanto en el caso de éstos como de los trabajadores, si bien no se termina de considerar como algo determinante en la contratación del personal joven desde casi ninguna posición.

Por una parte, el personal empleador beneficiario de los subsidios afirmaba que éstos son positivos para los grupos de trabajadores jóvenes, especialmente en el caso de tener familia, identificándolos indirectamente con las mujeres. En este caso ellos hacían alusión directa a la centralidad del beneficio, que eran tenidos en cuenta tanto más importantes cuanto más precario era el empleo o la situación social. Sin embargo, una vez otorgado y ejercido el beneficio, los argumentos no son concluyentes en un sentido positivo, toda vez que se sostenía que éstos no habían influido en ningún sentido al desempeño de las funciones laborales de trabajadores o empleadores, ni tampoco en la organización, dirección o contratación de éstos.

Cuando la expectativa se remite a la obtención del subsidio, queda satisfecha, pero no logra proyectarse más allá de su valor monetario. En este sentido, el subsidio sería limitado, no únicamente por su cobertura, sino porque para ellos/as no se constituye en un incentivo a la mano de obra juvenil, especialmente en sectores que –por lógicas de

mercado- ya incorporan este tipo de trabajadoras/es. Por lo tanto, su capacidad sería baja, siendo más bien un beneficio para quienes ya se encuentran en el mercado de trabajo y cuentan con los requisitos para acceder a él.

Por otra parte, dentro del grupo de trabajadores hay argumentos que valoran como una corrección mínima favorable el subsidio a la cotización, aunque no consideran que influya sobremanera en su incorporación o inserción laboral de un modo más seguro o rápido. De igual forma, se aprecian algunos matices por razón de género en cuanto a los subsidios a la cotización y a los elementos considerados favorables de estas prestaciones. Así, puede diferenciarse de forma nítida entre los argumentos mayoritarios de los hombres, que valoraban de un modo negativo el subsidio a la cotización, y los de las mujeres, que afirmaban que ambos subsidios son favorables no sólo para el conjunto de jóvenes, sino que constituyen un punto de apoyo para colectivos con menor disponibilidad de recursos –incluyendo indirecta o directamente a las mujeres trabajadoras-, así como una posibilidad de continuar formándose como recurso laboral y social.

2.4. Inequidades, brechas y barreras que enfrentan principalmente las mujeres en el mercado de trabajo

En cuanto a las brechas, barreras e inequidades de género en la caracterización del mercado laboral, es significativa la aceptación de la situación desigual de las mujeres con respecto a los hombres, hasta el punto de asumirse algunas de éstas –sin ir más lejos, la brecha salarial o la doble jornada- no como algo contingente y político, sino como algo que es ‘evidente’ por sí mismo o atemporal, y principalmente atravesado por la situación personal dentro del sistema familiar y de cuidados.

Por una parte, aparecen algunas inequidades generadas por la naturalización de diferencias entre hombres y mujeres que, además de establecer una serie de filtros que confirman las desigualdades de género. Las diferencias existentes en torno a la situación del mercado laboral y de las posiciones empresariales en términos de formación, salario y estabilidad, así como la inclusión de la formación en la consolidación del empleo emergen de manera explícita a medida que se avanza en la trayectoria laboral. Al inicio de ésta, momento en el que se encuentran las mujeres y hombres entrevistados, son imperceptibles en este grupo, lo que no significa que en la práctica no se den, sino más bien, prevalece el discurso meritocrático donde quien tiene capacidades y desea insertarse en el mercado puede hacerlo, más allá de su condición sexual. Tanto las personas que emplean como quienes son empleadas asumen –al menos en estos discursos- que el acceso al mercado laboral es igual para hombres y mujeres. Incluso las mujeres con subsidio sin hijos no perciben discriminaciones por el hecho de ser madres a cargo de los hijos.

En tanto, entre trabajadores jóvenes beneficiarios del subsidio y en los potenciales beneficiarios del mismo la importancia de los estereotipos de belleza femeninos como

variable estructural en la inserción de las mujeres al mercado laboral. Esta inequidad detectada por los jóvenes se vuelve una exigencia naturalizada entre las mujeres, quienes deben responder al patrón de belleza dispuesto.

Hay que considerar la inequidad de género por jubilación, puesto que además de tener menos tiempo para la cotización y verse obligadas a jubilarse antes, existe un discurso acerca de la preocupación por el tema de la pobreza e incapacidad de autonomía en la vejez mayor en el caso de las mujeres.

En el caso de las mujeres jóvenes con subsidio a la cotización, la formación educativa se utiliza como recurso frente a la sobre-explotación y como instrumento de autonomía económica, aunque ello se debe a la inequidad inferida de subvaloración respecto a 'sus' pares varones. Frente a esa barrera de género por razón formativa se insiste en la importancia central de la formación y la ampliación de estudios, en el conocimiento como 'arma' o como herramienta para asegurar un mayor reconocimiento laboral, una movilidad social ascendente o garantizar cierta autonomía personal o económica en caso de necesidades familiares. Así la educación y su efecto sobre la participación en el mercado de trabajo se vuelve indispensable para frenar la barrera de género.

Un mayor reconocimiento laboral derivado de una mejor formación también es defendida por estas mujeres jóvenes con subsidio a la cotización como una herramienta paliativa de las inequidades derivadas del vínculo entre la situación familiar, de reproducción social y laboral en el caso de la mujer. En este sentido, vuelve a hacerse visible la diferencia entre responsabilidades y vínculos familiares-laborales, en tanto que las mujeres asumen una triple función de responsabilidad económica-modelo familiar-cuidados frente a la exclusividad económica de las representaciones proyectadas en las figuras masculinas. Así las responsabilidades domésticas aparecen como núcleo de esa desigualdad estructural, al ser considerada como una barrera en la permanencia y estabilidad de las mujeres en el mercado de trabajo

Finalmente, existe una brecha importante no sólo en términos salariales y de previsión para la jubilación, sino en los índices de menor inserción laboral derivada, conforme a los argumentos, de la asunción de 'mayor riesgo y coste' en la contratación de mujeres, así como en las inequidades derivadas de asunciones socio-culturales respecto al rol de la mujer como mujer y como madre.

2.5. Brechas de Conciliación entre Trabajo y Familia y superación bajo la lógica de la corresponsabilidad parental

Los problemas de conciliación laboral-familiar recaen mayoritariamente sobre las mujeres, porque al adscribir una responsabilidad superior a las mismas refuerza la justificación y reproducción de los mismos mecanismos que articulan dicha desigualdad. Inferido de ello, se produce una naturalización y normalización de esas diferencias entre hombres y mujeres a partir de la posición en los procesos de reproducción familiar y de cuidados.

Además, la división sexual del trabajo resulta doblemente inequitativa, toda vez que se establece un reparto desigual material y simbólico, como muestran las disonancias argumentales respecto a las cargas familiares sostenidas por las personas entrevistadas.

Esto es, en el caso de las mujeres jóvenes con subsidio se atribuyen responsabilidades familiares que trascienden las derivadas por la maternidad, albergando a otros miembros por razón de parentesco, lo cual implica un vínculo doble en la situación de explotación desigual entre la situación familiar y su posición dentro de los mecanismos de reproducción, socialización y cuidados, y su situación en la estructura laboral, estableciéndose relaciones de dependencia entre sí.

Se da por hecho el establecimiento de rasgos o 'atributos' masculinos y femeninos en términos de responsabilidades familiares en relación a la estructura laboral o, en los casos en que no se consideran esas desigualdades, parecen obviarse y establecerse de forma normativa conductas individuales, cualesquiera que sean sus cargas familiares, como sucede en el caso de empleadores/as.

La lógica de la corresponsabilidad del cuidado es algo lejano para este grupo de trabajadores/as. En el caso de los hombres, una mujer trabajadora que mantiene sola a su(s) hijo(s) puede ser beneficioso para ella por cuanto sería más difícil su despido, y con ello, la permanencia en el trabajo podría representar mayores beneficios. En el caso de las mujeres entrevistadas, esa situación se inscribe en la lógica del sacrificio que es enaltecida por su capacidad de mantener a su hijo. Cabe señalar que cuando emergen las preguntas sobre el cuidado de los hijos, las mujeres toman la palabra, mientras que ellos en su mayoría delegan el habla en las otras. No quiere decir que no tengan opinión, sino que para ambos sexos, el cuidado de los hijos sigue siendo una cuestión de mujeres.

3. El empresariado y su vinculación con el subsidio previsional al trabajador joven

3.1. Factores que inciden en la contratación jóvenes por parte de los/las empleadores/as

Hay que distinguir cuatro elementos principales como factores clave recogidos en los discursos relativos a las dinámicas de contratación juvenil en las empresas: el tipo de sector productivo o sectores productivos en los que se encuadra la empresa; las tendencias laborales de este segmento poblacional, en términos generales respecto a sus necesidades en tanto que grupo 'unificado' a nivel socio-demográfico y en concreto con las funciones productivas aquí recabadas (asimiladas en numerosas ocasiones a las 'actitudes' laborales de este segmento poblacional); las propias ventajas derivadas de las subvenciones a la contratación juvenil; y, finalmente, las diferencias existentes por razón de género.

Respecto al primer factor, referido al sector productivo al que se orientan las empresas, es un elemento importante ya que define el tipo de cualificación requerida y en la mayoría de los casos entrevistados no se exige una gran cualificación para el empleo. A este nivel de cualificación sería legítima una remuneración menor en comparación, por dos motivos: por razones de edad y de nivel de cualificación, experiencia y conocimiento. Esto supone, por consiguiente, un menor coste salarial para la empresa, deviniendo un factor central en la contratación juvenil. Cuestión que viven hombres y mujeres, al menos no hay saturación acerca de la brecha existente entre ellos, es decir, entre pares de jóvenes.

Además, los y las jóvenes con subsidio afirmaron que las empresas estaban interesadas de forma preeminente en contratar personal joven, tanto por necesidades de producción como por los costes de personal, mientras que trabajadores/as jóvenes potencialmente beneficiarios/as de subsidio enfatizaban en que la contratación no siempre prioriza en la juventud, sino en las necesidades que tiene la empresa en la contratación del personal laboral. Por otra parte, hay que tener en cuenta que las necesidades de los grupos considerados jóvenes son diferentes en términos de experiencia vital y de responsabilidades familiares o, al menos, ello se deduce de las entrevistas, especialmente en cuanto a lo señalado por empleadores/as, que además lo tienen muy en cuenta a la hora de contratarles, tanto por coste como por rotación.

Finalmente, existe un matiz generalizado respecto a las 'actitudes' de las personas jóvenes que son contratadas o que son candidatas potenciales, que hace hincapié en la necesidad de un sentido estricto de la responsabilidad y del compromiso con la empresa y con el mismo quehacer diario, así como la actitud y la motivación en el trabajo. En este aspecto, el grupo de trabajadores/as jóvenes potenciales beneficiarios/as del subsidio también insistían en la importancia de la motivación de cara al trabajo.

En este aspecto, resulta significativo que, a pesar de los argumentos recabados acerca de una responsabilidad mayor en el caso de las mujeres, la inserción laboral femenina sea menor y se calcule la misma en función de los beneficios o 'dificultades' que puede suponer a la dinámica empresarial en función de su situación familiar. Más aún, es destacable que las empresas se mantengan en un mínimo cumplimiento de la legalidad con respecto a la corresponsabilidad parental y los derechos de las mujeres en tanto que madres, cuando se enfatiza en ese mayor compromiso laboral por parte de las mismas en los discursos recogidos.

3.2. Valoración de los/las empleadores/as del beneficio

En este punto, el grupo empleador con subsidio tiende en coincidir que uno de los impactos del subsidio ha sido en contar con recursos extras (no provenientes del proceso productivo) para su empresa. En el balance sobre aspectos positivos a nivel empresarial resaltan el beneficio económico obtenido, aunque devolución de dinero no es tan

cuantiosa como alegan con respecto a sus expectativas, hay afirmaciones muy favorables respecto al balance de costes de las empresas

Este grupo ve la postulación a estos subsidios como una opción para 'jóvenes', en la medida en que conforme postulan van conociéndose la cantidad de subsidios existentes, que son recibidos de manera positiva. También emerge la posibilidad de incorporar rápidamente una cantidad nada desdeñable de mano de obra joven. Esto se realizaría no como una ampliación del mercado laboral o una corrección de las barreras de género, sino como una ventaja o un recurso para determinados nichos mercantiles de la empresa, sobre todo en empleos a tiempo parcial donde es más valorada la mano de obra femenina.

Entre los aspectos negativos el grupo empleador remite a las dificultades administrativas –lento, engorroso, poco claro, atributos distintos según sea quien dé a conocer el subsidio- que desalienta tanto informarse de él como realizar los trámites para su obtención. Asimismo, el colectivo reclama una mejor y mayor difusión de beneficios de manera periódica. Dentro de la empresa, los requisitos de estar un tiempo a prueba antes de firmar contrato puede ser un impedimento entre jóvenes ya que muchos no alcanzan el tiempo preestablecido de 'estar a prueba', sin poder acceder al beneficio.

Finalmente, aunque desde las figuras empleadores se destaca el elemento positivo para los y las trabajadoras jóvenes y se hacía énfasis continuo en el respeto a la legalidad y el reconocimiento hacia una capacidad mayor de las mujeres hacia la responsabilidad y el deber laboral. Los argumentos recogidos aluden al cálculo de beneficios y de 'riesgos' a la hora de contratar a las mujeres, incluso considerando ese equilibrio presupuestario que supone el subsidio a la contratación, lo cual se manifiesta como una inequidad cuya respuesta institucional habría que sopesar seriamente.

4. Propuesta de Mejora del Subsidio Previsional a Trabajadores Jóvenes

A continuación se presentan en forma sistematizada Propuestas de Mejora del Subsidio a la Contratación y la Cotización con relación a cobertura, difusión y otros ámbitos que permitan mejorar los mecanismos de obtención de este beneficio.

Cuadro N° 46
Propuestas de Mejora del Subsidio Previsional a Trabajadores Jóvenes

Aspectos del subsidio	Subsidio a la cotización		Subsidio a la contratación	
	Problema detectado	Propuesta de mejora	Problema detectado	Propuesta de mejora
Cobertura	Entre la población joven trabajadora potencial de subsidio se señala	Destinar mecanismos de acceso y plazas de subsidio para	Acciones positivas en nombre de las trabajadoras son	Propiciar el empleo femenino –a través del subsidio- como una estrategia de

Aspectos del subsidio	Subsidio a la cotización		Subsidio a la contratación	
	Problema detectado	Propuesta de mejora	Problema detectado	Propuesta de mejora
	la ausencia de ventajas para personas con cargas familiares	personas con cargas familiares como un criterio de inclusión social y fomento de la participación laboral	percibidas como discriminatorias por parte del grupo empleador, mientras que las acciones en nombre de la maternidad son aceptadas según la normativa vigente. La invisibilización de las desigualdades y barreras con las que enfrentan las mujeres el mercado laboral incide en la cobertura.	mejora en la competitividad de las empresas. Enfatizar la mayor cobertura del subsidio en las mujeres como un aliciente en medios de difusión del programa STJ.
Difusión	<p>En trabajadores/as jóvenes potenciales beneficiarios/as del subsidio existe un mayor desconocimiento del tipo de subsidio susceptible de solicitar, y de las mismas fuentes de información para acceder a ellos o del procedimiento administrativo. Este desconocimiento puede deslegitimar la provisión del mismo beneficio.</p> <p>En jóvenes con subsidio encontramos un desconocimiento y la falta de interés por informarse sobre el beneficio.</p>	<p>Entre los y las trabajadoras jóvenes se difunde y educar sobre el mecanismo de capitalización y de los beneficios del subsidio. Esta promoción del subsidio incluye la educación en la capitalización para el mejoramiento de las pensiones.</p> <p>Propiciar la realización del trámite por los/as mismos/as usuarios/as y establecer mecanismos de 'bajada' de información de empleador/a a trabajadores/as</p>	<p>Desconocimiento de requisitos, alcances y objetivos del subsidio. Poca claridad. Distintas fuentes de información con información variada. Poca difusión y escasas fuentes de información (según personas empleadoras con y sin subsidios).</p>	<p>Aumentar las vías de difusión (cara a cara, TICs, instituciones estatales –OMIL, municipalidades, programas de empleo-, cajas de compensación), así como los medios (correo, folletos, campaña en MCM).</p> <p>Aumentar la periodicidad a los mismos empleadores/as que mostrándose interesados aún no acceden al beneficio.</p> <p>Establecer cartera de potenciales beneficiarios según prioridades de sexo, edad y vulnerabilidad.</p>

Aspectos del subsidio	Subsidio a la cotización		Subsidio a la contratación	
	Problema detectado	Propuesta de mejora	Problema detectado	Propuesta de mejora
Requisitos de postulación, solicitud	Disonancia existente entre la edad mínima pertinente para recibir potencialmente el subsidio y el respaldo dado por las empresas o, en último término, las reservas de éstas para contratar hombres y mujeres en los umbrales más joven de edad.	Establecimiento de tramos etarios dentro de los requisitos de postulación para generar diferentes estrategias de captación y acceso a jóvenes de acuerdo a sus etapas vitales distintas (ej: una joven de 18 años tiene conocimientos, experiencia e intereses distintos a 35 años).	Diversidad de empresariado, algunos no buscan beneficios para su personal y no destinan tiempo para este objetivo. El coste/beneficio de hacer el trámite puede ser desventajoso para la empresa por la dilación del uso del tiempo.	Información precisa (personal o vía página web) eficiente y eficaz, de modo que puedan diferenciar prontamente los requisitos y beneficios que acarrea cada subsidio.
Tramitación y obtención	La población trabajadora joven con subsidio vía empleador/a recibe un beneficio sin conocer. Su implementación redundante en la reproducción del desconocimiento sobre su uso y beneficios y su infravaloración de los procedimientos. Beneficiarios/as que realizaron el trámite tienen un mayor conocimiento y conciencia de su condición de trabajadores con derechos sociales y laborales, sin embargo, esto no disminuye la percepción de volatilidad del mercado laboral. Situación que ocurre por condiciones estructurales o decisiones personales.	Obligatoriedad de la transferencia de conocimientos del subsidio de parte de empleadores/as a jóvenes trabajadores/as. Mejora en mecanismos institucionales de flujo de comunicación.	Lentitud administrativa, demandando agilidad de plazos y poder utilizar los subsidios como recurso inmediato de cara a la rentabilidad presupuestaria y la reinversión de capital.	Plazos fijos para la obtención de subsidio una vez hecha la postulación por parte de empleador/a Procedimiento claro, eficiente. Flujograma con múltiples entradas para distintos tipos de población trabajadora.

5. Propuesta de Disminución de Inequidades, Brechas y Barreras de Género

A continuación se presentan en forma sistematizada la propuesta de disminución de Inequidades y Barreras de Género conforme a los objetivos establecidos en el presente estudio.

Cuadro N° 47
Propuestas para la Disminución de Inequidades y Barreras de Género

Ámbitos	Inequidades	Barreras	PROPUESTA
Del beneficio Subsidio a la cotización- Subsidio a la contratación	Desconocimiento de requisitos, alcances y objetivos del subsidio. Poca claridad de beneficios. Distintas fuentes de información con información variada. Poca difusión y escasas fuentes de información (según personas empleadoras con y sin subsidios).	Lentitud administrativa que puede impactar negativamente en su conocimiento público e implementación. El grupo empleador demanda agilidad de plazos y poder utilizar los subsidios como recurso inmediato de cara a la rentabilidad presupuestaria y la reinversión de capital.	Plazos fijos para la obtención de subsidio una vez hecha la postulación por parte de empleador/a. Procedimiento claro, eficiente. Flujograma con múltiples entradas para distintos tipos de población trabajadora. Aumentar las vías de difusión y medios de comunicación. Aumentar la periodicidad de la provisión de información para grupos específicos (jóvenes y empleadores/as). Establecer cartera de potenciales beneficiarios según prioridades.
	Dificultades en la contratación de quienes son más jóvenes, especialmente mujeres.	La escasa difusión del subsidio de parte del grupo empleador o la débil transferencia de información sobre derechos puede incidir en el desconocimiento de las ventajas, especialmente, de la mayor cobertura en mujeres. La comodidad del empleador/a como aspecto por encima del beneficio que podría suponer el subsidio de cara a la contratación	Establecimiento obligatorio de mecanismos de 'bajada' de información como precondition para el otorgamiento del subsidio. Establecimiento de tramos etarios dentro de los requisitos de postulación para diferencias las estrategias de captación y acceso a jóvenes que están en etapas vitales distintas (ej: una joven de 18

Ámbitos	Inequidades	Barreras	PROPUESTA
		por parte de los empleadores o en lo relativo a su cotización, especialmente en el caso de las mujeres.	años tiene conocimientos, experiencia e intereses distintos a 35 años).
De beneficiarias/os Subsidio a la cotización	Las mujeres jóvenes participan menos en el mercado laboral que sus pares hombres.	Entre la población joven trabajadora se señala la ausencia de ventajas para personas con cargas familiares entre quienes acceden al beneficio.	Destinar mecanismos de acceso y plazas de subsidio para personas con cargas familiares como un criterio de inclusión social y fomento de la participación laboral. Propiciar el empleo femenino –a través del subsidio- como una estrategia de mejora en la competitividad de las empresas.
	Las mujeres reciben pensiones más bajas en comparación a los hombres, viven más tiempo y se jubilan más temprano.	Las previsiones acerca de las jubilaciones especialmente de las jóvenes con y sin subsidio son pesimistas, por las cantidades a percibir y por los cálculos sobre la edad de jubilación. De ahí que en general existe una baja imposición de parte de jóvenes.	Educar sobre el mecanismo de capitalización y de cómo impacta positivamente en el mejoramiento de las pensiones. Reforzamiento e incentivos especiales para las mujeres para que puedan cotizar durante toda su vida laboral.
	Mujeres y hombres tienen niveles de desconocimiento similares sobre el subsidio.	La población trabajadora joven con y sin subsidio tiene un conocimiento bajo del beneficio, por lo que su valoración es escasa.	Obligatoriedad de transferencia de conocimientos del subsidio de parte de empleadores/as a jóvenes trabajadores/as. Mejora en mecanismos institucionales de flujo de comunicación. Ampliar la difusión del beneficio Indistintamente para ambos sexos y asociarla a la participación laboral juvenil como mecanismo de entrada al mundo público u obtención de ingresos.

Ámbitos	Inequidades	Barreras	PROPUESTA
De las empresas Subsidio a la contratación	Las mujeres de la muestra declaran que se les consultaba si tenían o no hijos/as al momento de contratarlas en las empresas.	La contratación de las mujeres, más que los hombres, es vista por el empleador como aumento de sus costos, ya que en ellas se concentran los roles de reproducción de crianza y del cuidado.	Fomentar el subsidio en las empresas bajo la lógica de la responsabilidad social empresarial (RSE), desarrollo sustentable y/o de la Norma Chilena N°3262. Este apoyo tiene como objetivo la promoción de otro tipo de relación con el lucro y que este mayormente no esté asociado con la división sexual del trabajo. Promover el acceso al subsidio a mujeres con y sin hijos, separando la maternidad como un aspecto central en las trabajadoras.
	Los empleadores de ambos sexos presentan reparos en la contratación de jóvenes con estudios formales incompletos.	Acciones positivas en nombre de las trabajadoras son percibidas por los/las empleadores/as como discriminatorias, mientras que las acciones en nombre de la maternidad son aceptadas según la normativa vigente. Por lo tanto, no existe conciencia entre empleadores/as de las desigualdades de género.	Propiciar el empleo femenino –con capacitación y a través del subsidio- como una estrategia de mejora en la competitividad de las empresas. Se sugiere que tanto el empleador y las políticas públicas en conjunto desde el subsidio, busquen fomentar la educación formal y la capacitación a las jóvenes trabajadoras.
	Menor nivel educacional de las jóvenes trabajadoras.	Las mujeres presentan un menor nivel educacional que los hombres. esto se debe a los roles de género, que impactan en su acceso y permanencia en el sistema educativo y en el tiempo destinado a capacitaciones.	Capacitar u otorgar recursos para que mujeres jóvenes completen su educación formal obligatoria o superior.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Arellano, J. P. (1985). *Políticas sociales y desarrollo Chile 1924-1984*. Santiago de Chile: CIEPLAN.
- Arenas, A., Benavides, P., González, L., & Castillo, J. L. (2008). *La reforma previsional chilena: proyecciones fiscales 2009-2025*. Santiago de Chile: Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda.
- Barbieri, T. d. (1992). *Sobre la categoría de género. Una interpretación teórica-metodológica*. Santiago de Chile: ISIS Internacional n°17.
- Brega, C. (2015). *Mujeres trabajando*. Santiago de Chile: Estudios de la Fundación SOL
- CEPAL. (2007). *Consenso de Quito. Documento presentado en la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*. Quito, 6 al 9 de agosto: CEPAL.
- CEPAL. (2010). *La hora de la igualdad: brechar por cerrar, caminos por abrir*. Santiago de Chile: (LC/G.2432(SES.33/3).
- CEPAL. (2010b). *Panorama Social de América Latina*. Santiago de Chile.
- Cuadros, J., & Jiménez, L. (2004). *La inserción laboral desventajosa y desigualdades de cobertura previsional: la situación de las mujeres*. Santiago de Chile: CEPAL.
- de la Cruz, C. (1998). *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Navarra: EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer.
- Fraser, N., & Honneth, A. (2006). *¿Redistribución o reconocimiento?* Madrid: Ediciones Morata.
- Giménez, D. (2003). *Género, previsión social y ciudadanía social en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo n°46 .
- INJUV. (2012). *Séptima Encuesta Nacional de Juventud*. Santiago de Chile.
- INJUV. (2013). *Endeudamiento en jóvenes*. Santiago de Chile.
- Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: horas y Horas.
- Lamas, M. (1996). *La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG.
- Lara, C., & Silva, C. (2014). El Sistema de Pensiones de Chile en la Encrucijada: reformando la gran reforma de 2008. *Textos & Contextos*, v. 13, n. 1, 113-127.
- Leacock, E. (1991). La interpretación de los orígenes de la desigualdad de género: problemas conceptuales e históricos. En C. Ramos, *El género en perspectiva. De*

- la dominación universal a la representación múltiple* (págs. 113-164). México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Lipovetsky, G. (1999). *La tercera mujer. Permanencia y revolución de lo femenino*. Barcelona: Anagrama.
- Mesa-Lago, C. (2000). *Desarrollo social, reforma del Estado y de la seguridad social, al umbral del siglo XXI*. Santiago de Chile: CEPAL, Serie Políticas Sociales n°36.
- Oakley, A. (1977). La mujer discriminada: biología y sociedad. *Debate*.
- OCDE. (2013). Pension Markets in Focus. <http://www.oecd.org/pensions/pensionmarkets>.
- OIT. (2007). *Trabajo decente y juventud en América Latina*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_187967.pdf.
- PNUD. (2009). *Informe sobre Desarrollo Humano. Superando barreras: movilidad y desarrollos humanos*. New York.
- SERNAM. (2011). *Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres*. Santiago de Chile.
- SERNAM. (2013). *Guía Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones*. Santiago de Chile.
- Superintendencia de Pensiones. (2011). *Implementación de la Reforma Previsional en Chile*. Santiago de Chile: Documento de Trabajo n°45.
- Todaro, R., Godoy, L., & Abramo, L. (1999). *Las mujeres en el mercado de trabajo: el punto de vista de las empresas*. Santiago de Chile: CEM.
- UNFPA. (2005). *Cohesion social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Reunión Internacional de Expertas/os*. México: GTZ, 24-26 de octubre.
- Uthoff, A. (2006). *Brechas del Estado de Bienestar y reformas a los sistemas de pensiones en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL. Serie Políticas sociales n°117.
- Valdivia, V. (2013). *Determinantes de la decisión entre multifondos de las AFP. Acercamiento desde la Encuesta de Protección Social 2006-2009*. Santiago de Chile: Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile.
- Yañez, S. (2010). *La dimensión de género en la reforma previsional chilena (Ley n° 20.255 de reforma de pensiones)*. Santiago de Chile: CEPAL.