



La juventud representa un período de la vida destinado a la preparación del individuo para enfrentar la adultez, un espacio de tiempo durante el cual debe encararse cambios y decisiones trascendentales. El momento y la forma en que estos cambios son confrontados inciden en el ejercicio del derecho a participar en la vida pública. Uno de los cambios acontece con la participación de las y los jóvenes en la vida económica que se expresa mediante el trabajo, lo cual marca su independencia. La manera como las y los jóvenes se insertan laboralmente fortalece o debilita su agencia, es decir, su capacidad de ser actores dinámicos del desarrollo social y productivo.

El límite entre juventud y adultez se ha asociado con el inicio de la vida laboral, la conformación de una nueva familia y el rol de padre o madre. Todo esto varía dependiendo del estrato socioeconómico o del grupo étnico al que se pertenece. En la actualidad, la prolongación del proceso educativo, las percepciones de incertidumbre económica y laboral ante crisis recurrentes,

así como procesos de reflexión sobre el futuro, han hecho que se postergue la edad promedio en que las personas jóvenes se hacen adultas.¹ Sin embargo, en el caso guatemalteco, se cuenta con estudios que revelan que la adultez en jóvenes de ingresos bajos e indígenas se sigue dando a edades tempranas, entre los quince y los dieciocho años.²

El trabajo juega un rol relevante como actividad económica que asegura los recursos monetarios para satisfacer las necesidades básicas pero, al mismo tiempo, constituye un mecanismo de inserción, posicionamiento social y realización personal. Por ello, la problemática del empleo precario y el desempleo³ no tiene solo una dimensión económica, sino también una sociológica, de autoestima y satisfacción personal, y constituye un factor de riesgo para lograr un mayor desarrollo humano.

La falta de oportunidad económica o exclusión⁴ de las y los jóvenes en el mercado laboral se manifiesta con diferentes

1 Comisión Económica para América Latina y Organización Iberoamericana de Juventud (Cepal y OIJ) (2004: 16).

2 Palma, S. y Rivera A. (2011). En el capítulo 1 se puede ampliar el tema de moratoria vital.

3 'Desempleo' es la situación del trabajador que carece de empleo y, por lo tanto, de salario. 'Precariedad laboral' es la situación que viven las personas trabajadoras que, por razones diversas, sufren procesos que conllevan inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo, más allá del límite considerado como normal.

4 Las y los adultos también se encuentran sujetos a exclusión laboral y a inactividad; sin embargo, este Informe enfatiza la exclusión de las personas jóvenes.

intensidades. Va desde la situación de quienes buscan trabajo activamente y no lo encuentran —definidos como desempleados—, quienes manifiestan tener ocupación pero, en la práctica, se dedican a actividades informales y algunas de ellas ni siquiera generan ingresos, hasta el caso de quienes se encuentran registrados como inactivos pero realizan trabajo reproductivo y comunitario. Este es especialmente el caso de las mujeres.

El presente capítulo busca dar respuesta a cuestiones tales como ¿qué oportunidades tienen las y los jóvenes guatemaltecos de tener un trabajo decente? ¿Quiénes son las y los jóvenes más excluidos/incluidos en el mercado laboral formal? Como se observa en la figura 5.1, al dar respuesta a estas preguntas se exploran las condiciones que favorecen o limitan la participación de las personas jóvenes en el empleo, expresadas en la inserción formal con seguridad social.

1. La ruta hacia un empleo decente⁵

El concepto de ‘empleo decente’,⁶ propuesto por la Dirección General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), alude a un trabajo productivo con remuneración justa; seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia; mejores perspectivas para el desarrollo personal y social; libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres.⁷ Esta definición coincide con el enfoque de desarrollo humano, particularmente en la promoción de la igualdad de oportunidades para un desarrollo personal y social, respetando las condiciones mínimas que permitan que las y los jóvenes opten por la vida que desean.

La necesidad de incluir a las personas jóvenes en los procesos de desarrollo y la importancia del empleo se han tratado desde décadas atrás. En 1971, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) definió cuatro principios

requeridos para el desarrollo económico y social: a) inclusión en el desarrollo; b) empleo: crecimiento⁸ con participación; c) igualdad: equidad social y d) desarrollo de la niñez y la adolescencia.⁹

Sin embargo, ahora más que nunca —frente a crisis de magnitudes sin precedentes de origen financiero especulativo, real¹⁰ o de desastres ante eventos naturales—, estudiar la situación del empleo de las y los jóvenes se torna sensible, ya que ellos y ellas constituyen el sector poblacional más vulnerable frente a la pérdida del trabajo y la falta de condiciones adecuadas en cuanto a salario y protección social. La promoción de una ruta que conduzca a las y los jóvenes a obtener un trabajo decente es una de las tareas básicas en el esfuerzo por el desarrollo humano. En esta ruta, la probabilidad de obtener un trabajo decente se relaciona también con la oferta laboral, la capacidad del mercado de absorber la fuerza de trabajo, la generación de puestos laborales dignos y el estímulo del emprendimiento juvenil en áreas urbanas y rurales.

La figura 5.1 muestra que en la trayectoria del ciclo de vida hay factores que favorecen u obstaculizan la obtención de un empleo decente en la adultez. Se espera que el cumplimiento de los derechos fundamentales de la niñez y la adolescencia, desde la salud y la alimentación, hasta su desarrollo cognoscitivo, sienten las bases para la etapa de formación. Una infancia y una adolescencia en las que se ha tenido acceso a oportunidades preparan condiciones para una juventud en la que se puede recibir educación y luego insertarse en el mercado laboral de manera productiva.

Sin embargo, la pobreza, la desigualdad, la desintegración familiar, la desnutrición crónica y la mortalidad infantil pueden entorpecer cualquier avance en materia de desarrollo humano. Hay niños, adolescentes y jóvenes que, dada su situación socioeconómica, abandonan la escuela y, para contribuir al sustento de sus familias, se ven obligados a trabajar en empleos precarios, sin estabilidad, salarios justos y prestaciones sociales. Las mujeres adolescentes y jóvenes enfrentan el riesgo de

5 No se considera un significado de ‘decente’ asociado con honestidad o buena conducta, sino con la sexta definición declarada por la Real Academia Española: «De buena calidad o en cantidad». Por ello, se usará indistintamente el término ‘decente’ o ‘digno’.

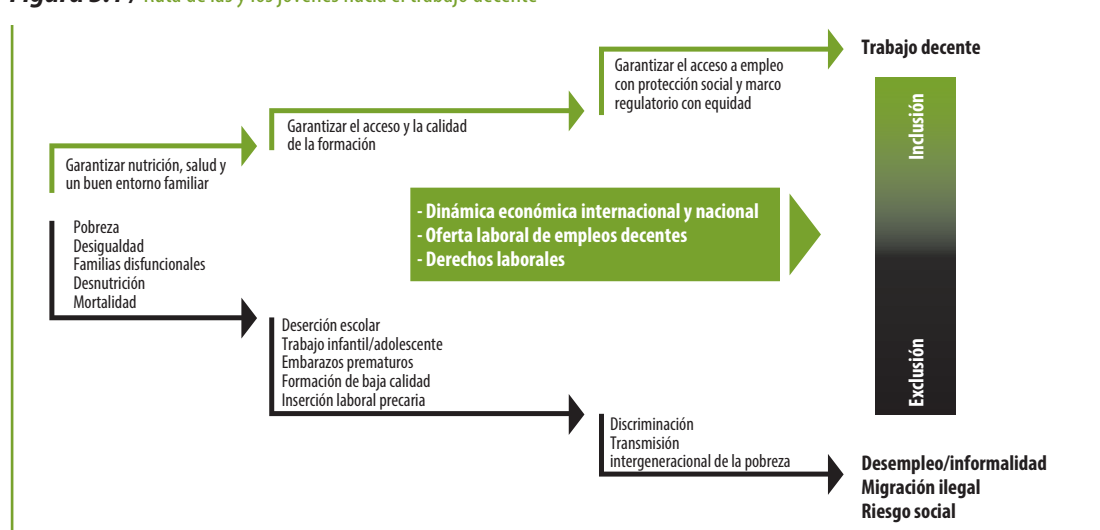
6 Los conceptos ‘trabajo’ y ‘empleo’ son usados como sinónimos, aunque de acuerdo con la OIT tienen un significado diferente. ‘Trabajo’ es una caracterización más amplia, que incluye toda forma de actividad humana, como la que realizan los trabajadores independientes, el trabajo de los socios de cooperativas, el voluntariado, el trabajo en casa no remunerado, entre otros. ‘Empleo’ se refiere más a las relaciones laborales asalariadas con la existencia de un empleador y una remuneración.

7 Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010a: 21).

8 Este concepto fue previo al surgimiento del paradigma del desarrollo humano, a principios de los años 90 del siglo XX, el cual cuestionó el supuesto vínculo automático entre la ampliación del ingreso y la ampliación de opciones humanas.

9 United Nations (1971), citado en Icefi (2011: 7).

10 De producción y precios.

Figura 5.1 / Ruta de las y los jóvenes hacia el trabajo decente

Fuente: elaboración propia.

embarazos no planificados o a edades tempranas, lo cual limita su educación y su participación económica, excluyéndolas del mercado laboral.¹¹ Al distorsionarse la ruta hacia el empleo decente¹² por cualquiera de los factores mencionados, se corre el riesgo de reproducir la pobreza y exclusión de las generaciones previas. En otros casos, esta situación conduce a las personas a la migración ilegal en condiciones adversas, a la informalidad o a un riesgo social de caer en actividades delictivas. El empleo decente es, entonces, puerta de acceso a la inclusión social, la construcción de ciudadanía y el desarrollo humano.¹³

También existen, a lo largo de la ruta, factores transversales asociados con el entorno internacional y nacional que afectan la dinámica del empleo, la capacidad del mercado de generar empleos decentes y los derechos laborales. Tal como se destaca en el recuadro 5.1, la OIT ha liderado el tema de estos derechos, estableciendo derechos internacionales y normas de trabajo. También, las Naciones Unidas, como parte de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), presentan el octavo objetivo: «Fomentar una asociación mundial para el desarrollo», el cual señala, en la meta 16, lo siguiente: «En cooperación con los países en desarrollo, elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes un trabajo digno y productivo». Además, la *Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes*¹⁴ tiene

Recuadro 5.1 / Derechos fundamentales en el trabajo y otras normas internacionales en la materia

En 1948, las Naciones Unidas adoptaron la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, la cual expone los principios más importantes de los derechos humanos. Con anterioridad al *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* y el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, ambos de las Naciones Unidas (1996), la Conferencia Internacional del Trabajo había adoptado otros convenios sobre derechos humanos: sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949; sobre igualdad de remuneración, de 1951; en 1957, sobre la abolición del trabajo forzoso; y el de 1959 sobre la discriminación. Recientemente, el convenio de 1999 sobre las peores formas de trabajo infantil complementa la protección infantil establecida en el convenio de 1973 sobre edad mínima. Debe subrayarse que uno de los pilares de la noción de trabajo decente es el respeto a los derechos fundamentales en el trabajo.

Fuente: OIT (2010a).

como propósito lograr acuerdos entre los Estados para garantizar a los jóvenes entre 15 y 24 años de edad el cumplimiento de los derechos humanos en sus diferentes ámbitos, entre los que aquí se destacan los del ámbito laboral.

11 Véase capítulo 3.

12 Para efectos de este Informe, el concepto de trabajo decente se asocia con el concepto global de OIT y con una categorización de exclusión e inclusión cuyo enfoque es de gradualidad y no dicotómico. Las y los jóvenes que tienen un trabajo decente son aquellos que están ocupados formalmente y que tienen seguridad social.

13 PNUD Honduras (2009b: 137).

14 Guatemala todavía no ha ratificado esta *Convención*.

En abril de 2009, en respuesta a la crisis financiera mundial, el Sistema de las Naciones Unidas (SNU) aprobó la Iniciativa del Piso de Protección Social, con el propósito de garantizar un nivel básico de protección social y una vida decente para los pobres y vulnerables. Este Piso fue integrado al *Pacto Mundial para el Empleo*, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009.¹⁵

En suma, el desempleo y el empleo precario a temprana edad pueden incidir en las perspectivas laborales de las y los jóvenes porque instalan patrones laborales que perduran toda la vida. La incapacidad de encontrar empleo puede llegar a generar una sensación de inutilidad y puede elevar los riesgos sociales. Las y los jóvenes guatemaltecos aspiran a tener un trabajo decente que les ofrezca oportunidades de crecimiento profesional, salarios justos y prestaciones laborales, que reconozca el aporte que pueden generar las nuevas generaciones como actores estratégicos del desarrollo.

2. ¿Qué significa el empleo para las y los jóvenes?

El significado de trabajar, de tener un empleo, de la remuneración que pueda generar, de las condiciones como la jornada laboral, el espacio físico, la estabilidad y el nivel jerárquico, entre otros, ofrece características que se valoran de manera distinta durante las diferentes etapas de la vida y en los diferentes estratos sociales. En la juventud surgen valoraciones que dependen del nivel educativo que se tenga, de la situación socioeconómica, de características culturales y de género.

Algunos estudios sobre los sistemas de valores y representaciones sociales de las y los jóvenes acerca del trabajo compilados por la Organización de Estados Iberoamericanos para la Ciencia y la Cultura (OEI) muestran hallazgos interesantes.¹⁶ Entre otros, dan cuenta de una cierta tendencia en las y los jóvenes a no percibir el trabajo como obligación, sino más bien como

derecho, lo cual alude a las responsabilidades de la sociedad para con el individuo y se interrelaciona con el derecho de participación. Sanchís¹⁷ sostiene que entre las juventudes es posible encontrar distintas concepciones con respecto al trabajo, las cuales se encuentran vinculadas con inserciones sociales específicas. En esta misma línea, Dubet¹⁸ plantea la importancia del significado que tiene la pertenencia a una clase social en la orientación del joven para oponerse a una situación de precariedad laboral y a la percepción misma de la inclusión/exclusión social.

Otros estudios compilados por la OEI¹⁹ encuentran que el grado de importancia o centralidad del trabajo generalmente varía a lo largo de la vida de las personas; es menor entre las y los jóvenes como consecuencia de los cambios intergeneracionales o de maduración y aprendizaje. Pero también muchos jóvenes consideran que la experiencia acumulada en un tipo de trabajo y el conocimiento y dominio de la tarea que realizan son factores que constituyen un capital personal valioso que les posibilita encauzar la trayectoria en un determinado sentido. Se identifican y sienten que pertenecen a ese ámbito de trabajo concreto, a esa actividad o tarea que resulta gratificante.²⁰ Forman una identidad laboral.

2.1 ¿Cómo valoran las y los jóvenes guatemaltecos el empleo decente y su acceso?

Durante el taller «Jóvenes participando... ¿Y qué más?»,²¹ se realizó un pequeño sondeo con jóvenes representantes de varias organizaciones juveniles al respecto de lo que ellos y ellas consideran empleo decente y los factores que inciden en su obtención. En el recuadro 5.2 se presenta una síntesis de opiniones recopiladas, así como un balance de factores considerados en el análisis de la oferta y demanda laboral.

Según este sondeo, las y los jóvenes identificaron que un empleo digno es aquel que les abre oportunidades de superación; con condiciones de trabajo asalariado y prestaciones justas; con capacitación; que no los discrimina por su falta de experiencia, cultura o su edad; que propicia programas y oportunidades para su mejor inserción laboral. Las y los jóvenes argumentaron la

15 OIT (2010b).

16 Pérez, A. (2004).

17 Sanchís, E. (1988), citado en Pérez, A. (2004).

18 Dubet, F. (1987), citado en Pérez, A. (2004).

19 Claes, R. (1987: 81-100) y MOW (1981), citados en Pérez, A. (2004).

20 Jacinto, C. et al. (2007: 13).

21 Este taller (2011) se realizó en el marco de «Lectura a Fondo», organizada por la Embajada de España en Guatemala y el Centro de Formación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Acid) en Antigua Guatemala. La actividad contó con la colaboración del Programa de Informes Nacionales de Desarrollo Humano del PNUD. Participaron jóvenes de doce organizaciones sociales y candidatos jóvenes de partidos políticos, quienes expresaron sus inquietudes sobre el acceso al trabajo decente.

Recuadro 5.2 / Opiniones de jóvenes de organizaciones sociales sobre el trabajo decente y su acceso

- Un empleo digno da estabilidad, salario competitivo, respeto como empleado y equidad de oportunidades. Generalmente, los factores que inciden para que un joven obtenga un buen empleo son: el nivel académico, idiomas, experiencia, contactos, responsabilidad, talento, perfil.
- Que se respeten los derechos laborales de la persona joven, propiciando espacios para que el empleado continúe sus estudios y cuente con oportunidades de crecimiento y desarrollo personal. Factores de vulnerabilidad hacen que las únicas alternativas sean la economía informal, la migración o el crimen.
- El empleo digno consiste en que al joven sin experiencia o menor de edad se le pague lo justo; se le capacite antes de iniciar en una empresa privada o en entidades públicas; se generen suficientes fuentes de empleo; que el Estado y la iniciativa privada fomenten la igualdad de derechos en el ámbito laboral.
- Los factores que inciden para que un joven no obtenga un buen empleo son la falta de educación, el grado del nivel educativo al que haya llegado, la falta de experiencia o tener un arete o tatuaje. El Gobierno debería generar más fuentes de trabajo y el joven saber buscar y no darse por vencido.
- Un empleo digno es el que no quita la oportunidad de acceder a la satisfacción del derecho a la educación; además, es valorado por el joven porque lo dignifica y lo hace feliz. Una causa puede ser el pensamiento intergeneracional de que no hay oportunidades y que este pensamiento se ha instalado en los adolescentes y jóvenes, quienes lo replican en su vida joven-madura y en su adultez.
- Las condiciones de un empleo digno deben pasar por un trabajo que contemple la seguridad en el trabajo, y no la incertidumbre de no tener contrato. Contemplar, asimismo, las prestaciones y la seguridad al momento del retiro. El joven no debe ser visto como mano de obra barata.

Fuente: sistematización de resultados del taller «Jóvenes participando... ¿Y qué más?». Embajada de España, Aecid, Programa de Informes de Desarrollo Humano, PNUD. Guatemala, 2011.

necesidad de más formación para el trabajo, con el objeto de ampliar sus oportunidades laborales; al no cumplirse estas expectativas, consideran que sus opciones se reducen a insertarse laboralmente en la economía informal o a migrar y, en casos extremos, participar en actividades ilegales.

Los jóvenes realizaron un balance sobre los obstáculos para acceder a un empleo decente. Como debilidades de la nueva fuerza de trabajo, se ven con una baja cualificación, insuficiente especialización en actividades de mayor productividad, poca experiencia laboral y, en algunos casos, con antecedentes penales que restringen su reinserción social. Al preguntárseles sobre el mercado laboral, perciben que no les ofrece un empleo formal, sino la proliferación cada vez mayor de actividades informales; además, estiman que el mercado laboral los discrimina por distintivos culturales, abriendo más oportunidades a jóvenes que tienen contactos personales y familiares y cerrando puertas al emprendimiento, como consecuencia de la ausencia de formación, la falta de financiamiento inicial y la serie de regulaciones para formalizar un negocio propio.

3. Contexto económico del empleo juvenil

3.1 El desempleo juvenil aumenta en todo el mundo

El mundo inició el año 2012 con un grave problema de desempleo y déficits generalizados de trabajo decente. Tras tres años de una situación de crisis continua en los mercados mundiales de trabajo y ante la perspectiva de un mayor deterioro de la actividad económica, los países del orbe deben asumir el desafío urgente de crear 600 millones de puestos de trabajo productivo en el próximo decenio si esperan generar un crecimiento sostenible y, al mismo tiempo, mantener la cohesión social.²²

En 2011, 74.7 millones de jóvenes en edades comprendidas entre los 15 y los 24 años estaban desempleados. A escala mundial, las personas jóvenes tienen casi tres veces más probabilidades de estar desempleadas que los adultos. Además, se estima que 6.4 millones de jóvenes han perdido

las esperanzas de encontrar trabajo y se han apartado del mercado laboral por completo. Incluso, quienes poseen empleo tienen cada vez más probabilidades de encontrarse trabajando a tiempo parcial, a menudo con un contrato temporal.²³

Las cifras agregadas no parecieran reflejar ampliamente las repercusiones de la crisis, sobre todo porque el resultado esconde el desánimo y la imposibilidad que perciben los jóvenes frente a la búsqueda activa de trabajo formal y la exclusión del mercado laboral para quienes cuentan con poca experiencia. Ello deja, como últimas opciones

de supervivencia, la inserción en el mercado informal, la migración o la realización de actividades ilícitas.

Tal como se observa en la tabla 5.1, la relación empleo-población para hombres y mujeres evidencia la exclusión del mercado laboral para las mujeres, ya que los porcentajes (cerca del 48% para las mujeres, vs. un 72% para los hombres) indican que más de la mitad de las mujeres se dedica a actividades reproductivas que no perciben remuneración, las cuales se invisibilizan al no contabilizarse como parte de la población ocupada.

Si a las personas jóvenes se les limita el acceso a un trabajo productivo y competitivo, pueden quedar excluidas permanentemente de los procesos de desarrollo, con el riesgo de desvincularse por completo del mercado laboral formal. Ello constituye una inmensa pérdida de potencial económico para la sociedad, así como un obstáculo para el desarrollo integral de las nuevas generaciones.

Recuadro 5.3 / Perspectivas mundiales sobre el empleo

El Director General de la OIT envió un mensaje a los países del G-20 para exhortarlos a avanzar en estas políticas: «La OIT urge a los líderes del G-20 en Cannes a colocar la economía real al mando de la economía mundial y a perseguir el empleo, la protección social y los derechos básicos en el trabajo con la misma diligencia aplicada para controlar la inflación y equilibrar las finanzas públicas.»

En el informe sobre el empleo de la juventud de Naciones Unidas (2012) se plantea que el desafío principal no es solo generar oportunidades de empleo para jóvenes, sino también mejorar la calidad de los existentes. La transición retrasada de la escuela hacia el trabajo —que puede implicar un período de paro o el tiempo ampliado en la escuela— puede tener efectos adversos a largo plazo. Asimismo, una falta de oportunidades de trabajo decente induce a que las y los jóvenes se ocupen en empleos que no proporcionan ninguna perspectiva para el desarrollo.

Fuente: OIT (2012); United Nations (2012).

3.2 El empleo juvenil que se genera en Guatemala

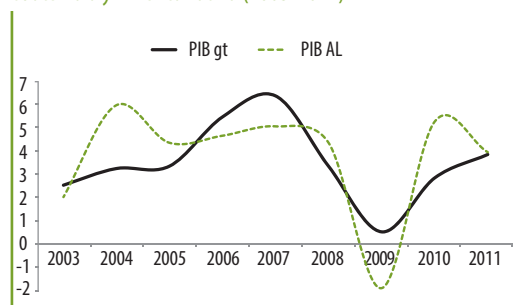
Un elemento ineludible en el análisis de la generación de empleos es la evaluación de la dinámica de crecimiento económico de los últimos años, con el objeto de dimensionar la capacidad de absorción de fuerza de trabajo por parte del mercado. Un alto crecimiento económico fundamentado en actividades productivas y competitivas, complementado mediante políticas sociales y de empleo eficaces, puede crear el impulso necesario para la generación de empleo decente; de lo contrario, el crecimiento puede estimular la proliferación de trabajos informales.

Tabla 5.1 / Indicadores mundiales del mercado de trabajo (2009, 2010 y 2011)

	Total			Hombres			Mujeres		
Población total	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Desempleo (millones)	197.7	197.3	197.2	115.3	113.2	113.5	82.4	84.1	83.7
Tasa de desempleo (%)	6.2	6.1	6.0	6.0	5.8	5.8	6.4	6.5	6.4
Relación empleo-población (%)	60.3	60.2	60.3	72.6	72.6	72.7	48.1	47.8	47.9
Agricultura (%)	35.5	34.0	34.3	33.4	32.4	32.8	38.6	36.4	36.2
Industria (%)	22.1	22.1	22.1	26.2	26.1	25.9	15.9	16.0	16.2
Servicios (%)	42.4	43.9	43.6	40.4	41.5	41.3	45.5	47.6	47.6
Jóvenes (15-24)									
Desempleo (millones)	76.3	75.8	74.7	-	-	-	-	-	-
Tasa de desempleo (%)	12.8	12.8	12.7	-	-	-	-	-	-

Fuente: OIT (2012).

Gráfica 5.1 / Tasas de crecimiento anuales del PIB, Guatemala y América Latina (2003-2011)



Fuente: elaboración propia, con base en información de Bangwat y Cepal.

Tal como se observa en la gráfica 5.1, en la década de 2000, la variabilidad del crecimiento económico de Guatemala muestra una tendencia similar a la de América Latina, exponiendo hasta ahora su mayor caída en 2009. En este período, al contrastar el crecimiento promedio del Producto Interno Bruto (PIB), de 3.5%, y el incremento poblacional, del orden del 2.5%, se observa que dicho crecimiento resulta insuficiente para satisfacer la demanda laboral creciente, que solo entre 2010 y 2011 registró una incorporación a la población económicamente activa (PEA) de más de 185,000 jóvenes.²⁴ Pareciera que el crecimiento económico ha estado desligado de la generación de empleo formal, creando una brecha entre la oferta y la demanda laboral.

Tabla 5.2 / Sensibilidad del empleo al PIB en Guatemala (2006-2010)

Elasticidades empleo PIB	Total	Formal	Informal
Crecimiento PIB constante 2006-2010	3.7	3.7	3.7
Crecimiento empleo 2006-2010	-0.7	-13.8	4.9
Elasticidad empleo PIB	-0.2	-3.7	1.3

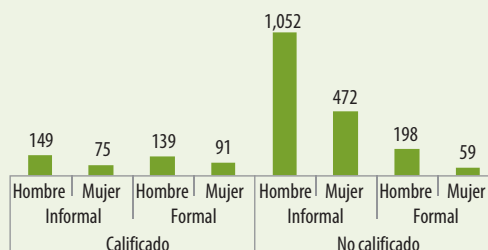
Fuente: elaboración propia, con base en información de Bangwat.

Al medir la capacidad de respuesta del empleo ante el crecimiento del PIB (elasticidades empleo/PIB), se observa que, en el último quinquenio de la década de 2000, la mayor actividad económica no ha generado necesariamente un mayor y mejor empleo para la juventud. El empleo total de las y los jóvenes de 15 a 24 años cayó una quinta parte (20%) de lo que creció el PIB, es decir que por cada 100 unidades adicionales de bienes y servicios producidos se perdieron veinte empleos en promedio, situación que se agrava al develar el comportamiento del empleo formal e informal. La lectura muestra que por cada 100 unidades

Recuadro 5.4 / Impacto de políticas de apertura comercial en el empleo de las y los jóvenes

Estimaciones sobre los impactos de la política de apertura comercial en el mercado laboral de los jóvenes refuerzan el hecho de que el crecimiento económico promovido no ha generado suficientes fuentes de trabajo formales para esta cohorte poblacional. Al simular una política de apertura comercial con Estados Unidos con cero aranceles, se descubre que la mayor generación de empleos se da en los ocupados informales no calificados, hombres y mujeres. En la gráfica 5.2 se puede observar que los empleos generados para la población calificada formal son apenas 230, lo cual representa solamente un 10% del total de empleos generados.

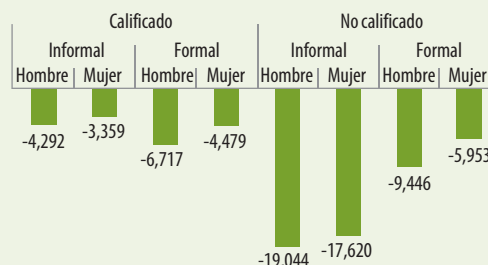
Gráfica 5.2 / Empleos generados por sexo, informalidad y nivel de calificación (2006)



Fuente: elaboración propia, con base en la matriz de contabilidad social de 2006 y la Encovi 2006.

Al simular la misma política pero considerando un incremento del 10% en los aranceles, se evidencia que la pérdida de empleo como consecuencia de la disminución de las exportaciones se concentra en la población informal no calificada. Es importante señalar que, aunque en términos absolutos la pérdida de empleo es mayor para los hombres, la proporción de empleos que se pierden para las mujeres es sustancial.

Gráfica 5.3 / Pérdida de empleo por sexo, informalidad y nivel de calificación (2006)



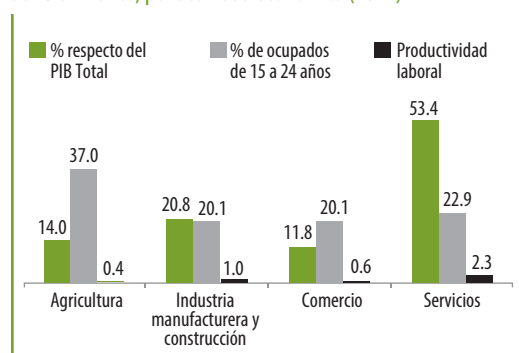
Fuente: elaboración propia, con base en la matriz de contabilidad social de 2006 y la Encovi 2006.

Fuente: ejercicio de aplicación del taller de capacitación «Evaluar los efectos del comercio sobre el empleo: una introducción a la matriz de contabilidad social y el análisis de multiplicadores», implementado por OIT. Escobar, P. et al. (2011).

adicionales de bienes y servicios generados se perdieron 307 empleos formales, pero se ganaron 103 empleos informales. Ello obedece a que el mercado ha estimulado el crecimiento del empleo juvenil precario. Esto obliga a reflexionar sobre el tipo de crecimiento económico en que se fundamenta la generación de empleo juvenil.

En la gráfica 5.4 se aprecia la productividad laboral, así como la estructura porcentual del PIB y de la población ocupada de jóvenes de 15 a 24 años, por actividad económica para el año 2011. La mayor parte de jóvenes ocupados se ubica en la agricultura (37%), con una distribución en el resto de actividades de 20.1% en industria y construcción, 20.1% en comercio y 22.9% en servicios. Al contrastar estos resultados con la conformación del PIB total se observan grandes diferencias, ya que es la actividad de servicios la que representa más del 50% del producto,

Gráfica 5.4 / Productividad laboral y estructura porcentual del PIB y de la población ocupada de 15 a 24 años, por actividad económica (2011)



Fuente: elaboración propia, con base en información de Banguat y la Encovi 2011 (ajustada PNUD).

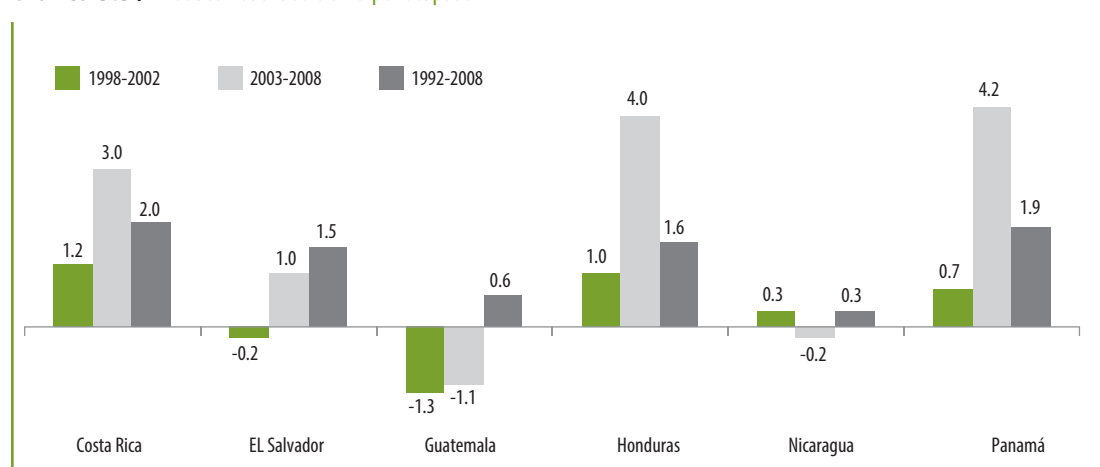
contra un 14% que corresponde a la agricultura; se tiene, además, productividades laborales diferenciadas en favor de los servicios (2.3) y en detrimento de la agricultura (0.4). El empleo que el mercado provee a las y los jóvenes se concentra en actividades que no van con la dinámica de crecimiento económico nacional y que, además, presentan los niveles de productividad más bajos, lo cual refuerza el argumento de que el crecimiento económico está promoviendo la proliferación de empleo informal para las y los jóvenes.

Históricamente, la productividad laboral de Guatemala, en relación con la región centroamericana, ha sido la más baja. Tal como se observa en la gráfica 5.5, esta comparación revela una limitación estructural de los jóvenes para acceder a un trabajo decente. Además de requerir una mejor oferta de empleo en actividades económicas productivas, es necesario fortalecer las competencias educativas para estimular la inversión privada e iniciativas de emprendimiento laboral.

Los años de escolaridad inciden en el nivel remunerativo y la posibilidad de romper el círculo intergeneracional de la pobreza. Para que la generación de jóvenes provenientes de hogares pobres pueda movilizarse hacia un estrato no pobre, *se requieren entre 10 y 12 años de instrucción formal*,²⁵ es decir, finalizar el nivel medio. La educación primaria es insuficiente para este fin.

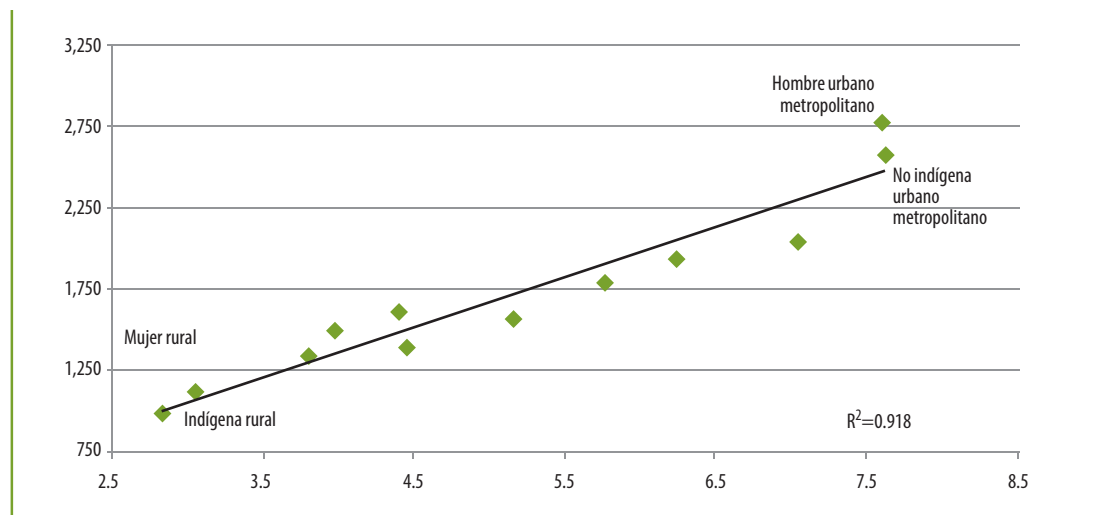
Uno de los efectos adversos es el nivel salarial bajo, ya que existe una alta correlación entre el salario percibido y los años de escolaridad. Para el caso de las y los asalariados

Gráfica 5.5 / Productividad laboral: PIB por ocupado



Fuente: OIT (2010a: 54).

Gráfica 5.6 / Relación entre los salarios mensuales promedio y años de escolaridad de asalariados, por categoría (2010)



Fuente: elaborado por el Programa de Fortalecimiento Institucional del Sector Juventud en Guatemala (2011c), con datos de la Enei 2010.

en general, en la gráfica 5.6 se revelan brechas educativas y de salario relacionadas con área de residencia (urbano metropolitano, resto urbano y rural), pertenencia étnica y condición de género. Las personas indígenas rurales y las mujeres rurales con escolaridad de tres o menos años devengan salarios bajos; y las no indígenas urbanas metropolitanas y los hombres urbanos metropolitanos, con escolaridad alrededor de los ocho años, tienen salarios mayores al salario mínimo, que es de Q 2,324.00.

Datos de la *Encuesta nacional de condiciones de vida (Encovi 2011)* muestran que, del 100% de la población ocupada de jóvenes entre 15 y 24 años, tres cuartas partes tienen empleo informal. De estas, el 39% tiene educación primaria, el 26.1%, secundaria y el 1% superior. Del 25% restante con empleo formal, el 6.5% tiene educación primaria, el 15.9% secundaria y el 3.9% superior. La alta informalidad entre jóvenes con estudios de nivel medio evidencia una situación preocupante. De cada cinco jóvenes con nivel educativo secundario, dos están incorporados en el mercado formal y tres en el informal, en situación de precariedad laboral.

Un elemento esencial sería el acceso a educación complementaria no formal que permitiera preparar a las y los jóvenes para el trabajo, pero la existente es insuficiente. La *Encuesta nacional de juventud (Enju 2011)* devela que

los jóvenes que asistieron a cursos de capacitación para el trabajo o para buscar empleo representan solo un 11% del total.²⁶ Hay esfuerzos nacionales que se deberían fortalecer, como la gestión del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (Intecap),²⁷ el cual ofrece una serie de carreras técnicas que requieren un mínimo de seis años de escolaridad (primaria completa) y una edad mínima de catorce años. Otras carreras requieren, como mínimo, el ciclo básico del nivel medio y, en otros casos, el ciclo diversificado del mismo nivel. Estas carreras constituyen una fuente actual de formación inicial para la vinculación al mundo laboral y benefician a casi 10,000 jóvenes al año. Este número de beneficiarios de los programas de Intecap es reducido en relación con la población juvenil que demanda un empleo.

Para que el crecimiento económico genere mayores oportunidades de trabajo decente, Guatemala necesita mejorar la inversión privada y la generación de puestos de trabajo.²⁸ Pero, al observar la distribución de nuevos empleos para 2010, la mayor concentración se da en empresas pequeñas y medianas, no en las grandes que tienen mayor capacidad de absorción de fuerza de trabajo. Casi el 60% de los nuevos empleos se ubica en empresas que tienen desde uno hasta veinte empleados máximo, lo cual limita el acceso a trabajos más competitivos y mejor remunerados.

26 Véase capítulo 4.

27 Programa de Fortalecimiento Institucional del Sector Juventud en Guatemala (2011: 85).

28 De acuerdo con la Encuesta de Expectativas de Empleo, Manpower (2012), para el primer trimestre de 2012, los empleadores guatemaltecos prevén un clima de contratación favorable. El 20% de los empleadores anticipa incrementos en sus plantillas laborales, el 7% prevé disminuciones y el 72% no espera cambios; así, la tendencia neta del empleo es de +13%.

La poca diversidad de la estructura productiva nacional, la insuficiente capacidad empresarial para generar fuentes de trabajo, la desvinculación entre la dinámica del PIB y la del empleo formal, así como el nivel formativo limitado de las y los jóvenes generan lo que ellos mismos identifican como un desbalance entre la oferta y la demanda laboral. La demanda de trabajo de jóvenes con formación en nivel medio y superior no encuentra una oferta equivalente para 2008 y 2009, tal como se observa en la gráfica 5.8. La estrategia nacional de formación para el trabajo debe estimular especializaciones en los jóvenes que les permitan acceder a empleos productivos y mejor remunerados, y/o fortalecer el emprendimiento juvenil.

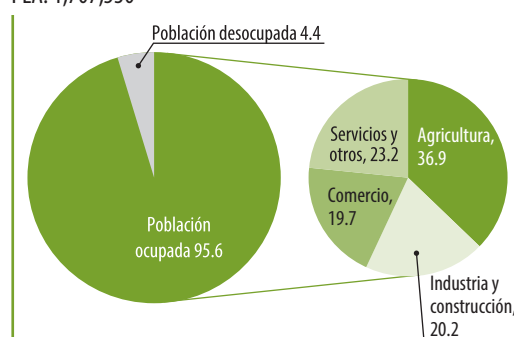
Desde la óptica de generación de empleo digno, otro elemento importante es que Guatemala necesita mejorar su posicionamiento competitivo a nivel global. En el último informe sobre competitividad del World Economic Forum,²⁹ el país se identifica como una economía cuya competitividad se basa en la calidad de sus recursos naturales y en los bajos salarios de sus trabajadores. Por otro lado, el reporte anual del Banco Mundial, *Doing Business 2012*,³⁰ señala que las debilidades competitivas de Guatemala se ubican en los procedimientos para iniciar un negocio, obtención de permisos de construcción y protección de inversiones. Bajos salarios para las y los trabajadores y procedimientos engorrosos para iniciar

Gráfica 5.7 / Porcentaje de nuevos empleos según tamaño de empresa, por número de trabajadores (2010)



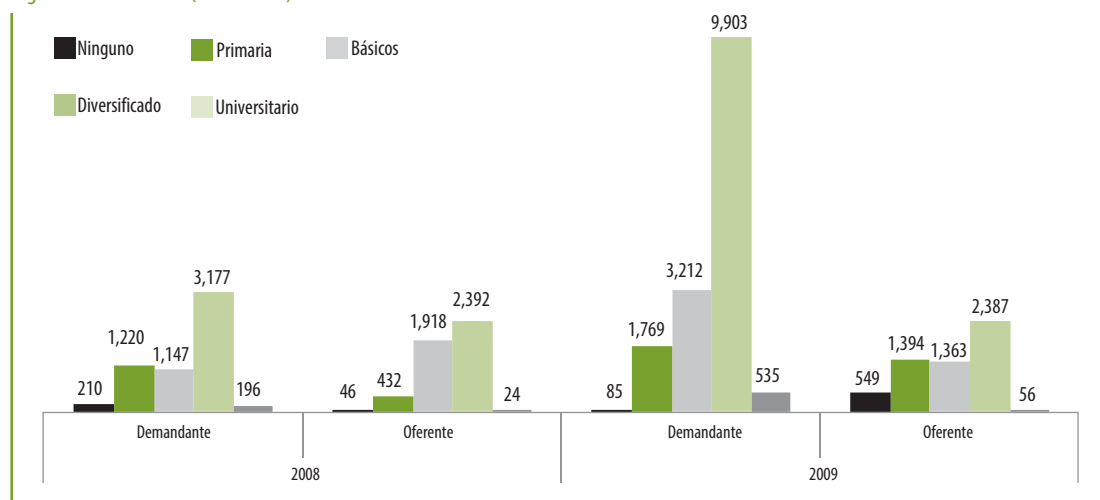
Fuente: Programa de Fortalecimiento Institucional del Sector Juventud en Guatemala, con cifras del Observatorio del Mercado Laboral (OML) del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab) (2011: 61).

Gráfica 5.9 / Participación sectorial de las y los jóvenes de 15 a 24 años en el mercado laboral (2011)³¹
PEA: 1,707,530



Fuente: Encovi 2011 (ajustada PNUD).

Gráfica 5.8 / Cantidad de demandantes y oferentes de empleo en el Sistema Nacional de Empleo del Mintrab, según nivel educativo (2008-2009)



Fuente: Burgos, A. y Argueta, B. (2012: 60), con datos de OML (2009: 69-75) y (2010: 55-61).

²⁹ World Economic Forum (2010).

³⁰ World Bank and the International Finance Corporation (2011).

³¹ A pesar de que existen encuestas especializadas en el tema de empleo e ingresos (*Enei*), las estimaciones que se elaboran en este capítulo se realizan con base en las *Encovi* debido a que la muestra poblacional es mayor. Incluyen un módulo de empleo bastante amplio que permite una mejor desagregación de los datos para el grupo poblacional de 15 a 24 años. Sin embargo, las tendencias generales de ambas encuestas son similares.

un negocio son aspectos que influyen de manera adversa sobre la creación de empleos decentes y el estímulo del emprendimiento juvenil.

Al débil tejido empresarial y la baja productividad laboral³² se suma el hecho que, de la PEA de 15 a 24 años, el 4.4% se encuentra desocupada. De la población ocupada, el 36.9% de los jóvenes se ubica en la agricultura, actividad caracterizada por salarios precarios y ausencia de prestaciones laborales debido a los altos niveles de informalidad;³³ un 20.2% se ubica en la industria, que registra a quienes laboran en maquilas del sector confección y textiles, las cuales representan un 5% de dicha actividad. El resto de jóvenes se inserta en actividades comerciales (19.7%) y de servicios (23.2%).

A inicios de 2012, se estableció el salario mínimo agrícola (PEA agrícola) y no agrícola (PEA industria y servicios) en Q 2,324.00. Los jóvenes que devengan este salario tienen una cobertura del 96.2% del costo de la canasta básica vital de 2011, estimada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en Q 2,415.60. Cuando se tiene una brecha de consumo que no permite siquiera resguardar

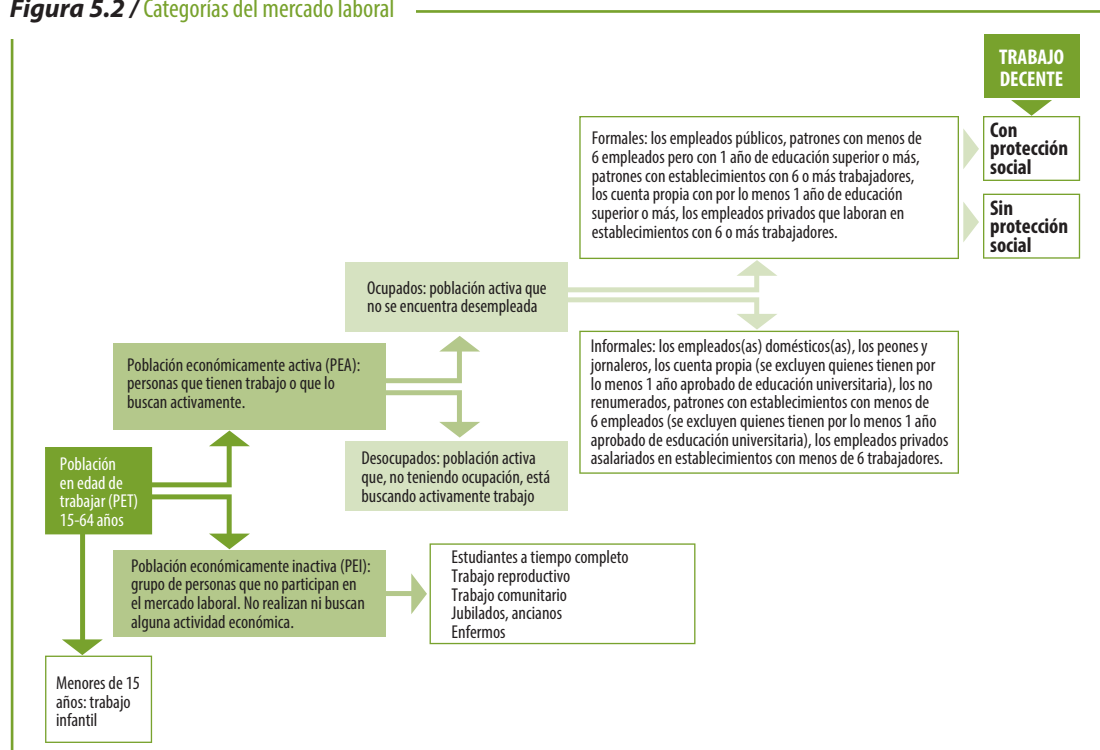
las necesidades mínimas, las posibilidades para optar a una vida mejor se reducen significativamente.

El tema de la nutrición también adquiere relevancia en la productividad laboral. Las y los jóvenes que padecieron desnutrición crónica en su infancia tienen una pérdida de 1% en su nivel nutricional adulto. Esta pérdida se asocia con pérdidas de productividad de 1.4%. Por otro lado, cuando se elimina la anemia, la productividad de los adultos puede aumentar entre un 5 y un 17%, lo cual contribuye a incrementar el PIB en 2%.³⁴

4. La inserción de jóvenes en el mercado laboral

La población en edad de trabajar (PET) se divide en población económicamente activa (PEA) e inactiva (PEI). La PEA se divide en población ocupada (PO) y desocupada (PD). La población ocupada se divide en ocupados formales y ocupados informales, y los ocupados informales en remunerados y no remunerados.

Figura 5.2 / Categorías del mercado laboral



Fuente: elaboración propia, con base en información del INE.

32 'Productividad' es la capacidad de producción por unidad de trabajo. Se estima dividiendo el PIB generado entre la población ocupada, por rama de actividad económica.

33 La *Enei 2011* presenta que el salario promedio en la agricultura es de Q 1,260.65, frente al salario promedio de los servicios, de Q 2,447.41.

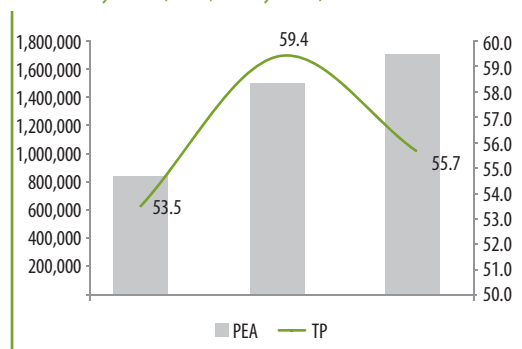
34 Palmieri, M. (2012). Ampliar el tema en los capítulos 3 y 4.

En la PEI se registra el grupo de personas que se dedican a trabajos familiares o domésticos no remunerados, lo cual se observa en la figura 5.2. Todas estas categorías laborales permiten un análisis de los niveles de inclusión y exclusión de las y los jóvenes en el mercado laboral guatemalteco.

4.1 Las y los jóvenes ocupados no siempre tienen un trabajo decente

En los últimos veintidós años, el peso de la población económicamente activa (PEA) de jóvenes entre 15 y 24 años en la PEA total se redujo un punto porcentual, pasando de 28.9%, en 1989, a 27.7%, en 2011. La tasa de participación económica de este mismo grupo etario pasó de 53.5 a 55.7%, entre 1989 y 2011, con un ascenso en 2006 (59.4%). Un enfoque intergeneracional permite apreciar que, aunque la tasa tuvo una leve mejoría en veintidós años, cayó en relación con el nivel más alto alcanzado en 2006. Esta dinámica en la inserción económica contrasta con el hecho de que las y los jóvenes, en 2011, tienen mayores niveles educativos y de conocimientos tecnológicos que sus padres y madres, lo cual debería permitirles optar por más y mejor empleo y ser menos vulnerables a los vaivenes económicos.³⁵

Gráfica 5.10 / Población económicamente activa de 15 a 24 años y su tasa de participación en número y tasas (1989, 2006 y 2011)



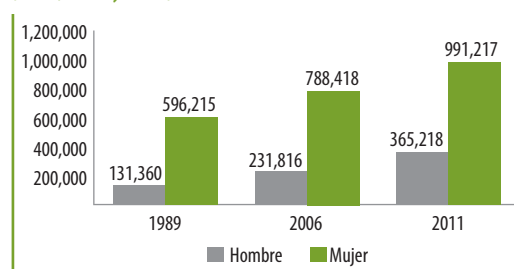
Fuente: elaboración propia, con datos de la ENS 1989 y las Encovi 2006 y 2011 (ajustada PNUD).

El menor porcentaje de jóvenes en la PEA sería un indicador positivo si la explicación de ello fuera una mayor inserción educativa que no permitiera a las y los jóvenes trabajar en esta etapa, pero sí en el futuro. Pero el descenso de la participación de 2006 a 2011 refleja,

sobre todo, una falta de incentivos y oportunidades para la búsqueda de empleo, lo que traslada a las personas jóvenes a la categoría de «inactivos». Esta exclusión involucra mayormente a mujeres que se dedican a tareas reproductivas, las cuales no son registradas por las estadísticas por tratarse de actividades fuera del mercado. Esto explica que de cada diez jóvenes inactivos ocho son mujeres.

Otro sector relevante a medir en la PEI es el grupo conformado por jóvenes discapacitados; sin embargo, pese a su importancia, no se dispone de información al respecto. De acuerdo con la *Encuesta nacional de discapacidad (Endis 2005)*, el 3.4% de la población de 15 y más años sufría de alguna discapacidad; tiene, además, mayor presencia en áreas rurales y en poblaciones indígenas. Dicho sector se encuentra excluido de la ruta a un trabajo decente al presentar un nivel educativo bajo, dado que el 88% de las y los discapacitados no tiene ninguna educación o, a lo sumo, ha alcanzado la educación primaria.

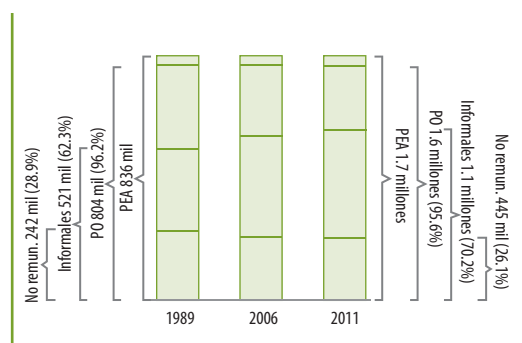
Gráfica 5.11 / Población económicamente inactiva de jóvenes de 15 a 24 años, por sexo, en número y porcentaje (1989, 2006 y 2011)



Fuente: elaboración propia con datos de la ENS 1989 y las Encovi 2006 y 2011 (ajustada PNUD).

Las y los jóvenes registrados como parte de la PEA están clasificados en ocupados y desocupados, categorías que esconden algunas realidades sobre las condiciones laborales. En la gráfica 5.12 se observa que la población ocupada representa cerca del 96% de la PEA y, prácticamente, no ha variado en veinte años. Es decir, el porcentaje de jóvenes que buscan un empleo no alcanza ni el 5% de la PEA. Esto se explica, en parte, porque entre la población ocupada se encuentran jóvenes trabajadores sin seguridad social, dedicados a actividades informales con baja productividad y remuneraciones.

Gráfica 5.12 / Estructura de la PEA de jóvenes de 15 a 24 años, en miles de personas y porcentajes



Fuente: elaboración propia, con datos de la ENS 1989 y las Encovi 2006 y 2011 (ajustada PNUD).

Solo la cuarta parte de los ocupados tiene empleo formal.³⁶ El resto se caracteriza por la informalidad de sus actividades ocupacionales como servicios domésticos y jornaleros, cuenta propia sin educación superior, algunos no remunerados que trabajan en negocios familiares, patronos con menos de seis empleados sin educación superior y algunos en actividades privadas diversas.³⁷ Este sector poblacional informal, señalado como ocupado, en realidad se encuentra excluido del mercado formal junto con los desocupados, en términos de protección social, estabilidad, condiciones laborales, es decir, en términos del acceso a un trabajo decente.

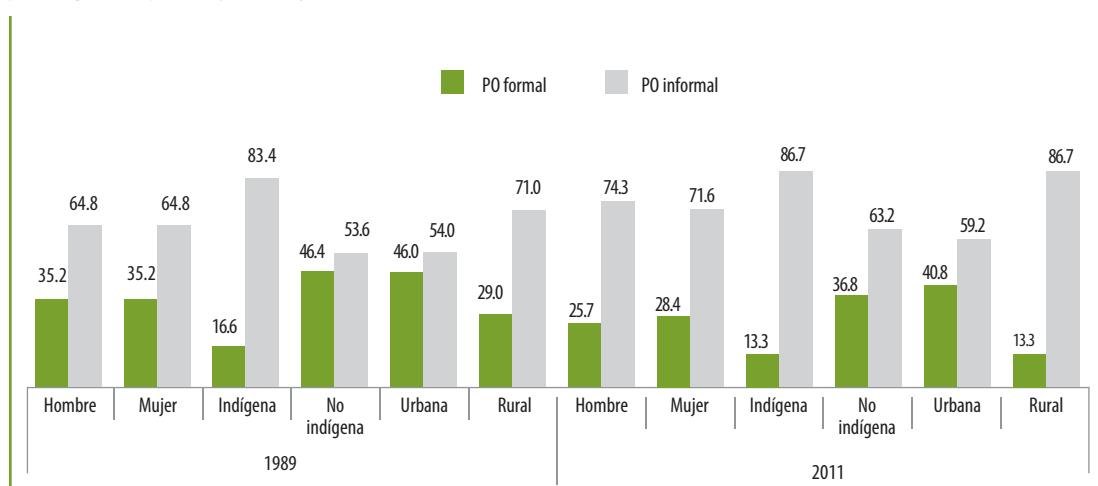
4.2 Rostros jóvenes del empleo informal

El empleo precario que se oculta en la población ocupada se desglosa en la gráfica 5.13, la cual describe la estructura de dicha población de forma intergeneracional, entre 1989 y 2011.

En 1989, la generación joven enfrentaba menores niveles de informalidad que la actual, con brechas por razones étnicas, de género y por ubicación urbano-rural, con menor distancia. La generación joven, en 2011, muestra una fuerte exclusión y disparidad en la obtención de un trabajo formal en todas las categorías, pero las condiciones se agudizan para las y los indígenas y para los trabajadores rurales. Estos resultados inciden desfavorablemente en las aspiraciones de estos grupos, en el sentido de lograr mejor nivel de vida que el conquistado por sus generaciones anteriores.

Los rostros de la informalidad en Guatemala, aunque aglutinados en un mismo concepto de ocupados informales, tienen matices diferentes que deben conocerse para el diseño de políticas públicas laborales diferenciadas que permitan su transición a la formalidad y su dignificación laboral. En esta dirección, se revisan a continuación algunas categorías ocupacionales relevantes.

Gráfica 5.13 / Empleo formal e informal de jóvenes de 15 a 24 años, por categoría, en porcentajes (1989 y 2011)



Fuente: elaboración propia, con datos de la ENS 1989 y las Encovi 2006 y 2011 (ajustada PNUD).

36 Los jóvenes ocupados formales son hombres en un 64% y mujeres en un 36%. El 75% está ubicado en el área urbana y el 78% está conformado por no indígenas. Esto muestra que la exclusión laboral se manifiesta con más fuerza en mujeres, sectores rurales y pueblos indígenas.
37 Categorías ocupacionales del INE.

Recuadro 5.5 / Historia de vida de un joven trabajador informal:
«Dejé la escuela y me vine a trabajar»



Yo nací en Chicacao, Suchitepéquez, hace diecinueve años. Soy el sexto de nueve hermanos y hermanas. Mi papá es panadero y mi mamá se encarga de la casa. Cuando era niño me dedicaba a estudiar, ayudar a mi papá, jugar con mis amigos en el río y cazar pájaros con hondas. Estudié la primaria en mi aldea, allí había una escuelita. Luego, cuando empecé los básicos tuve que viajar al pueblo todos los días para ir al instituto. Ayudaba a mi papá por las mañanas y me iba por las tardes a estudiar. Él me decía que era importante que siguiera estudiando para ser alguien en la vida.

Me gustaba estudiar y quería llegar a ser enfermero porque veía en la tele lo que hacían, admiro su paciencia. En la escuela era muy bueno, siempre era el primero en terminar las tareas y los exámenes, por lo mismo era el primero en hacer travesuras. Cuando estaba en tercero básico tuve un problema muy grande: me peleé a golpes con un amigo delante de los maestros. Por esa razón me expulsaron y, aunque quise regresar a estudiar, sentía mucha vergüenza, nunca me atreví a volver para hablar con el director.

Después estuve casi un año sin hacer mucho. Un día, mi cuñado, el esposo de una hermana mía, me ofreció venir a la capital a trabajar con él en los puestos de venta de discos que son su negocio. Tenía quince años cuando me vine para la capital, al principio tenía miedo porque nunca había venido para acá y me sentía triste. El primer día yo hasta lloré, me acordaba de mis amigos, de cuando íbamos a jugar, de todos los lugares, me sentía triste... aquí es diferente, yo iba a

trabajar con miedo. Comencé en la Sexta Avenida. Era difícil pero aprendí mucho e hice amigos. Un día de mucho viento el puesto entero se me voló con todo y discos, me puse muy triste pero mis nuevos amigos me animaron y me ayudaron.

Ahora tenemos un puesto en El Amate. Abro a las diez de la mañana y cierro a las siete de la noche. Trabajo de lunes a domingo y me pagan según las ventas; tengo que llegar a vender Q 500.00 diarios para poder ganar Q 2,000.00 al mes, hay días que no me sale y yo me siento mal. En Navidad me dan un aguinaldo, es decir que me pagan un porcentaje adicional en el mes porque son temporadas en que se vende bastante.

El trabajo es sacrificado y me ocupa todo el tiempo, pero me gusta. He aprendido mucho de películas y tengo amigos porque antes yo era muy aburrido, no quería nada, a veces me sentía mal y alguien me llegaba a hablar y yo respondía mal... en cambio aquí no, estando aquí yo aprendí que la gente viene «qué onda vos»... la mayoría que me vienen a comprar ya no son personas desconocidas, sino que ya me conocen...

Casi no tengo tiempo para salir a pasear, tampoco me gusta mucho hacerlo porque se gasta dinero y prefiero ahorrar. No voy muy seguido a mi casa porque queda muy lejos, nada más me tomo unos días cada dos meses. Cuando estoy allá vuelvo a ver a mis amigos y mi familia, me acostumbro nuevamente y me cuesta venir de regreso.

Estar aquí es muy difícil. Afortunadamente, nunca me he enfermado de gravedad pero si llegara a pasar cuento con el apoyo de mi hermana y mi cuñado. Si tengo problemas personales hablo con mis amigos de aquí. Sigue siendo duro, a pesar de todo. Por ejemplo, hace unos meses mi mamá enfermó gravemente y no pude estar con ella, estuve muy triste y lloré. Tampoco pude ir de inmediato a verla, porque quería ir para ayudar, necesitaban pagar lo que prestaron para comprar las medicinas. Me quedé trabajando y cuando ya tuve un poco de dinero me fui a verla.

A mi familia siempre le mando dinero para que se ayuden en algo, les sirve para comprar alimentos o para que mis hermanos pequeños vayan a estudiar. Ahora tengo otros sueños y quisiera que se hicieran realidad. Me gustaría poner una barbería en el pueblo de donde vengo, aunque también me gusta la idea de poner una venta de discos aquí en la ciudad porque es lo que he aprendido a hacer. Sé que si me esfuerzo, me porto bien y ahorro voy a poder concretarlos. A veces pienso que me habría ido mejor si hubiera terminado la escuela, pero ya estoy aquí y tengo que echarle ganas, ir para adelante.

4.2.1 El empleo en casa particular:³⁸ ¿rostro femenino?

De acuerdo con el INE, «[...] un empleado de casa particular es toda persona que percibe un pago por labores que realiza como cocinar, planchar, cuidar niños, cuidar jardín, con la condición que sea permanente y que esté alojado en la vivienda en la que trabaja, o puede no vivir allí, pero mantiene una relación laboral, una vinculación de un sueldo y un trabajo».³⁹

Esta actividad es llevada a cabo fundamentalmente por mujeres, desde niñas y adolescentes hasta adultas mayores que, a veces, han pasado toda su vida al servicio de una o más generaciones familiares de patronos. En la práctica, la relación laboral no se expresa en un acuerdo formal y el *Código de Trabajo* no la especifica. Por ello, las condiciones de las empleadas en una casa particular no contemplan un contrato; muy pocas ganan más de Q 1,500.00 y la mayoría en el interior del país tiene salarios que oscilan entre Q 500.00 y Q 700.00 (considerando que el salario mínimo es de Q 2,324.00),⁴⁰ o perciben una remuneración en especie, como comida y techo para vivir; los horarios son irregulares y, en algunos casos, padecen maltrato físico y verbal por parte de los patronos.⁴¹ La legislatura vigente no considera el pago de salario mínimo y horas extras, aunque las jornadas pueden llegar a 16 horas diarias.

Según la *Encovi 2011*, el grupo de 15 a 24 años representa el 32% de la población ocupada total en esta actividad. Es decir, la tercera parte de las personas empleadas en casas particulares está conformada por mujeres jóvenes que se insertan en el mercado laboral de manera excluyente, sin opciones de desarrollo educativo o profesional y con altas probabilidades de vivir en pobreza y reproducirla intergeneracionalmente. Esta actividad no exige una cualificación más que lo aprendido de generación a generación por las mujeres en sus hogares de origen, por lo que las tareas asumidas en casas de particulares son poco valoradas, siendo una de las actividades del sector informal femenino más excluyentes.⁴²

Según se observa en la tabla 5.3, para 2011 el 92.8% del empleo doméstico está cubierto por mujeres, contra un

7.2% cubierto por hombres. La población femenina que labora en casas particulares está distribuida en mayor proporción en la zona urbana, con un 56.6%. En 2006, las empleadas no indígenas predominaban en un 67.8%. En 2011 se observa un cambio notorio en la composición por pertenencia étnica: por cada 100 empleadas de casa, 53 son indígenas. Su número casi se duplicó en cinco años.

El trabajo en casa particular, en las últimas décadas, constituye una actividad asociada con procesos de migración interna de mujeres jóvenes, que van desde las zonas rurales hacia zonas urbanas en donde estos servicios son especialmente demandados como consecuencia de una mayor inserción laboral de mujeres en las urbes. El movimiento migratorio interno, según el lugar de origen de las trabajadoras y de sus madres, representa un 25.2% del área rural al área urbana, circunstancia que muestra, en parte, la separación de las trabajadoras domésticas remuneradas de sus familias, incluyendo parejas e hijos probablemente, con los consiguientes efectos negativos para la integración familiar.⁴³

Tabla 5.3 / Jóvenes de 15 a 24 años con empleo en casa particular, por sexo, área y etnicidad, en número y porcentajes (2006 y 2011)

Empleo en casa particular	2006	2011
Total ocupados	55,539	72,501
Sexo		
Hombre	1.6	7.2
Mujer	98.4	92.8
Área		
Urbana	53.3	56.6
Rural	46.7	43.4
Etnicidad		
Indígena	32.2	52.7
No indígena	67.8	47.3

Fuente: elaboración propia, con datos de las *Encovi 2006 y 2011* (ajustada PNUD).

Algunos estudios de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) reflejan que las mujeres guatemaltecas migrantes externas son alrededor de 350,128; el 98% reside en Estados Unidos.⁴⁴ El 40% labora en casas particulares en tareas domésticas y como niñeras; aproximadamente un 50% ha cursado el nivel

38 El empleo en casa particular o trabajo doméstico remunerado es muy heterogéneo, incluye ocupaciones diversas que van desde limpiar, lavar, planchar, hacer compras, cocinar, cuidar ancianos, niños o animales, cuidar jardines, hasta ayudar a realizar tareas escolares.

39 Asocasa, et al. (2010: 37).

40 *Encovi 2011*.

41 *Ibid*.

42 Los hombres se dedican a actividades como jardinería, albañilería, plomería y otro tipo de servicios para los hogares.

43 Agem, et al. (2010: 18).

44 Asocasa, et al. (2010: 49).

primario. Muchas mujeres que migran por la búsqueda de empleo se insertan en actividades de mayor marginación social, como el trabajo sexual.⁴⁵

En suma, las actividades en casas de terceros son una opción laboral tanto en el interior como en el exterior del país. Ello, como producto de un bajo nivel de escolaridad y de opciones limitadas para participar en otro tipo de actividades económicas de mayor productividad. La falta de oportunidades de empleo y la agudización de la situación económica de los hogares ha conllevado también lo que se conoce como *feminización de la migración*.⁴⁶

4.2.2 El trabajo por cuenta propia: ¿rostro de independencia económica?

Para el INE, parte del sector informal se encuentra conformada por los trabajadores independientes o por cuenta propia, *que no tienen por lo menos un año de estudio universitario aprobado*. Este grupo representa cerca del 8% de la población ocupada de 15 a 24 años que, para 2011, asciende a cerca de 1.6 millones de jóvenes.

Estos trabajadores que no poseen una relación de dependencia con un empleador⁴⁷ requieren ser incorporados en el régimen de seguridad social, para que hombres y mujeres puedan acceder a los servicios del programa de enfermedad, maternidad y accidentes. También, para que puedan ser beneficiarios, tanto ellos como sus cónyuges e hijos menores de edad, de los beneficios del programa de invalidez, vejez y sobrevivencia.⁴⁸ El concepto de ‘cuenta propia’ en Guatemala no está asociado con un emprendimiento o una autonomía económica verdadera, sino más con una actividad de subsistencia, ya que «[...] el autoempleo presenta una diversidad de tipos laborales, actividades agrícolas tradicionales (campesinos), actividades informales no agrícolas y oficios no regulados [...]»,⁴⁹ lo que genera un rostro laboral de precariedad y exclusión.

En su mayoría, el autoempleo comprende actividades de baja productividad, sin cobertura social, sin protección

legal y con bajos salarios. Según la Encovi 2011, el salario promedio fue de Q 930.00, con diferencias entre hombres (Q 1,145.00) y mujeres (Q 623.00); entre urbano (Q 1,390.00) y rural (Q 655.00); y entre indígena (Q 833.00) y no indígena (Q 1,036.00).

Según los datos de la tabla 5.4, hubo una contracción del 6% de hombres jóvenes entre 2006 y 2011, así como una reducción del 38% de mujeres jóvenes que trabajan por cuenta propia. Las y los jóvenes trabajadores en esta categoría tendieron a concentrarse más en el área rural (62.6%) y en el grupo de indígenas (52.3%).

Tabla 5.4 / Jóvenes de 15 a 24 años con trabajo por cuenta propia, por sexo, área y etnicidad, en número y porcentajes (2006 y 2011)

Trabajo por cuenta propia	2006	2011
Total ocupados	166,456	128,500
Sexo		
Hombre	48.4	58.8
Mujer	51.6	41.2
Área		
Urbana	42.0	37.4
Rural	58.0	62.6
Etnicidad		
Indígena	48.7	52.3
No indígena	51.3	47.7

Fuente: elaboración propia, con datos de las Encovi 2006 y 2011 (ajustada PNUD).

4.2.3 El trabajo familiar sin remuneración: ¿rostro del empleo precario familiar?

Existe un grupo de jóvenes que se encuentra ocupado en actividades informales mayormente familiares, asociadas con la agricultura de subsistencia (huertos caseros y autoconsumo), con actividades comerciales y con la fabricación de productos artesanales y textiles. En todos los casos, este grupo se encuentra sin protección social y sin remuneración. Esto significa que, pese a que participan productivamente en la economía, no son asalariados y, por lo tanto, su exclusión laboral es más intensa.

Este grupo representa el 26.1% de la población ocupada de 15 a 24 años que, para 2011, asciende a cerca de 1.6 millones de jóvenes. Esta cohorte está excluida de

45 En un trabajo de la Asociación Fesirgua (2011), se entrevistó a trece trabajadoras del sexo indígenas, de las cuales diez manifestaron que su actividad previa era trabajo de casa o trabajo doméstico no remunerado.

46 Véase capítulo 8.

47 Sin embargo, algunas actividades registradas bajo esta categoría esconden relaciones asalariadas encubiertas que evaden precisamente la protección social a la que tendrían derecho las y los trabajadores. Esto tiende a darse en actividades informales como ventas ambulantes.

48 Linares, L. (2007: 11).

49 Estrada, F. (2011: 3).

Tabla 5.5 / Jóvenes de 15 a 24 años con trabajo familiar sin remuneración, por sexo, área y etnicidad, en número y porcentajes (2006 y 2011)

Trabajo familiar no remunerado	2006	2011
Total ocupados	390,260	445,320
Sexo		
Hombre	58.2	64.2
Mujer	41.8	35.8
Área		
Urbana	31.8	30.6
Rural	68.2	69.4
Etnicidad		
Indígena	54.2	58.2
No indígena	45.8	41.8

Fuente: elaboración propia, con datos de las *Encovi 2006 y 2011* (ajustada PNUD).

las posibilidades de tener un trabajo digno y en esta categoría participan más hombres (64.2%) que mujeres (35.8%), ya que estas últimas también se ubican en las personas consideradas inactivas. Estos trabajadores son mayoritariamente rurales (69.4%) e indígenas (58.2%).⁵⁰

4.2.4 El trabajo de jornalero o peón: ¿rostro del empleo rural?

Esta categoría incorpora especialmente a trabajadores agrícolas. En Guatemala, la *Encovi 2011* refleja que el 58% del trabajo rural de las y los jóvenes de 15 a 24 años es trabajo agrícola, por lo que hay muchos jóvenes insertos en esta actividad económica de baja productividad y remuneración.

En su gran mayoría, los jornaleros o peones no tienen una relación laboral formal, pues su trabajo es temporal en la recolección de productos agrícolas de exportación, principalmente café y caña de azúcar. Muchos de ellos no son reportados al seguro social, a pesar de que prestan servicios a empresas que tienen todas las características de formalidad. La inestabilidad laboral del agro se aprecia en el empleo temporal de jornaleros y peones, de quienes el 92.1% no recibe ni siquiera el salario mínimo y la mitad de los nuevos ocupados es menor de 17 años.⁵¹ De acuerdo con la *Encovi 2011*, el salario promedio fue de Q 913.00, con diferencias entre hombres (Q 948.00) y mujeres (Q 560.00); urbano (Q 920.00) y rural (Q 910.00); e indígena (Q 829.00) y no indígena (Q 1,010.00).

Tabla 5.6 / Jóvenes de 15 a 24 años con trabajo de jornalero o peón, por sexo, área y etnicidad, en número y porcentajes (2006 y 2011)

Jornalero o peón	2006	2011
Total ocupados	172,236	316,720
Sexo		
Hombre	91.9	90.9
Mujer	8.1	9.1
Área		
Urbana	25.7	28.1
Rural	74.3	71.9
Etnicidad		
Indígena	49.8	53.4
No indígena	50.2	46.6

Fuente: elaboración propia, con datos de las *Encovi 2006 y 2011* (ajustada PNUD).

Los jóvenes jornaleros o peones representan la quinta parte de la población ocupada de 15 a 24 años, destacando la participación de hombres en más del 90%, con una ubicación rural en un 71.9% y con pertenencia a grupos indígenas en un 53.4%.

Como ejemplo⁵² de la situación desventajosa de las condiciones labores rurales, un estudio presenta que en la industria del azúcar el trabajo de niños y niñas constituye una práctica común. En la mayoría de casos no reciben remuneración; su trabajo se considera en ayuda al de sus padres.⁵³ Otro estudio de la OIT⁵⁴ documenta el peligro que para los infantes representa la fumigación y aspersión con productos químicos, picado de hule, tala de árboles y corte de caña. En conclusión, el empleo informal agrícola es una fuerte expresión de precariedad rural para los jóvenes que se insertan.

4.2.5 El trabajo sexual: ¿rostro de la exclusión extrema?

La precariedad de las condiciones laborales, el nivel educativo y el estrato socioeconómico establecen una línea tenue para que mujeres y hombres jóvenes pasen de un trabajo informal a un trabajo sexual. El problema, sin embargo, se concentra más en las mujeres: «[...] el sufrimiento emocional, la distancia entre ellas y sus familias, la falta de preparación para ejercer otro tipo de trabajo al cual aspirarían y la posibilidad de obtener recursos económicos inmediatos para subsistir son factores que han facilitado su ingreso al trabajo sexual».⁵⁵

50 De acuerdo con la *Enei 2011*, el salario promedio en la agricultura equivale al 50% del salario promedio en la actividad de servicios, el cual asciende a Q 2,447.41.

51 *Enei 2010*. Citada en Estrada, F. (2011).

52 Las pobres condiciones laborales en la agroindustria del azúcar han sido estudiadas por diversos autores. Véanse, como ejemplos, Figueroa, C. (1976) y COVERCO (Commission for the Verification of Codes of Conduct) (2005).

53 Garoz, B. (2008: 13).

54 Olguín, G. (2006). Citado en Garoz, B. (2008).

55 Asociación Pesirgua (2011: 82).

El trabajo informal es una modalidad excluyente de oportunidades y libertades para optar a una vida mejor, pero la transición hacia un empleo de trabajadoras del sexo, en donde el servicio o mercancía que se ofrece es el cuerpo, no es solamente una movilidad horizontal, sino representa el paso de un empleo precario a un contexto de marginación social más amplio, sin regulaciones, sin consideraciones, sin derechos, que se acerca más a una situación de esclavitud.⁵⁶

Existen casos de mujeres que realizaban tareas reproductivas en sus hogares y afrontan situaciones como separación o viudez, situaciones tras las cuales se ven obligadas a vivir un período de transición que va desde una actividad no laboral en el mercado hasta un trabajo sexual, con el propósito de obtener ingresos para sus familias. Entre los factores principales que impulsan a ejercer trabajo sexual se encuentran la violencia intrafamiliar, el alcoholismo, la paternidad irresponsable, la viudez y las violaciones sexuales a temprana edad.⁵⁷

Recuadro 5.6 / Mujeres indígenas trabajadoras del sexo en Chimaltenango

En un estudio con mujeres indígenas trabajadoras del sexo en Chimaltenango, se observó que la jornada laboral es totalmente flexible y no tiene límites, el acceso a salud y educación es exiguo, y muchas de ellas no tienen vivienda propia, por lo que cohabitan con otras compañeras de actividad en una especie de casa de citas. Los ingresos reportados superan con creces a los observados en el trabajo doméstico, pues oscilan en un rango de Q 200.00 a Q 1,500.00 semanales. No obstante, a cambio de estos montos las mujeres afrontan niveles de discriminación social y maltrato por parte de los patronos o de las mismas autoridades policiales, no tienen contrato laboral ni condiciones de higiene adecuadas en el local de trabajo. La mitad de las mujeres es analfabeta.

Fuente: Asociación Fesirgua (2011).

En el caso de los hombres dedicados al trabajo sexual, no se dispone de cifras precisas. Para tener una idea aproximada del perfil de los jóvenes dedicados a esta actividad informal se consultó un documento⁵⁸ sobre la comunidad trans trabajadora sexual, en donde un tercio se encuentra entre los 21 y 25 años de edad, la mitad está

conformada por migrantes del interior de Guatemala y de países de Centroamérica y su nivel educativo recurrente es la secundaria completa.

En suma, las condiciones de exclusión laboral por bajos niveles educativos, nutricionales, socioeconómicos y familiares, aunadas a las restricciones del mercado en cuanto a la insuficiente generación de puestos de trabajo dignos, dan como resultado que el mercado laboral de las y los jóvenes estimule cada vez más el empleo informal, el cual constituye un desempleo encubierto que frena la participación económica de las personas jóvenes en esta etapa definitoria del ciclo de vida.

4.3 ¿Está la inactividad de las y los jóvenes asociada con una moratoria social?

Para 2011, de la población de 15 a 24 años que podría trabajar (PET), el 44% (1.4 millones de jóvenes) cae en la categoría de inactivos, es decir, jóvenes que *no tienen trabajo y no lo buscan activamente*. En términos generales, estos datos no indican las causas por las cuales no se insertan en el mercado laboral; la razón parecería ser que se encuentran estudiando a tiempo completo como una etapa preparatoria para su inserción laboral posterior, en el marco de la moratoria social.⁵⁹

Sin embargo, solo un 46.8% está conformado por estudiantes a tiempo completo, lo cual deja un remanente de jóvenes sin trabajo y sin estudio que equivale al 53.2% de la PEI (737,440 jóvenes).⁶⁰ De este último grupo de inactivos que ni estudia ni trabaja, conocidos a nivel mundial como los *nini*, el 90.5% son mujeres jóvenes que desempeñan actividades en su hogar (como cuidar niños y ancianos, cocinar y lavar trastes, planchar y lavar ropa, sacar basura, acarrear agua y recoger leña, así como actividades comunitarias para resolver problemas colectivos o mejorar las condiciones locales de bienestar, por las cuales no perciben ingresos). A esto se le conoce como trabajo reproductivo y comunitario.

A pesar de representar actividades para la reproducción de los hogares y los territorios, su desarrollo se circunscribe al ámbito privado doméstico, razón por la que este conjunto de tareas también se conoce como *trabajo doméstico* y,

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ Ibid.

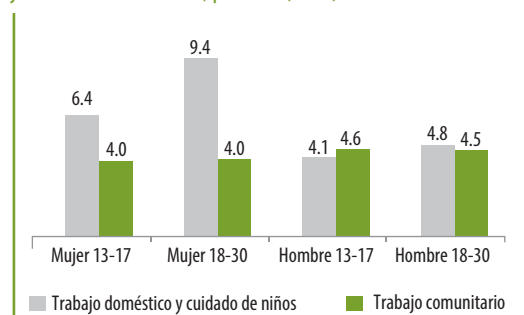
⁵⁸ Zapeta, L. (2010).

⁵⁹ Véase capítulo 1.

⁶⁰ Todas las cifras provienen de la *Encovi 2011*.

dado que lo que se produce se consume en el hogar o en la comunidad, no aparece contabilizado dentro del PIB, que solamente incorpora actividades productivas que se orientan al mercado.⁶¹

Gráfica 5.14 / Horas promedio al día dedicadas a actividades reproductivas y comunitarias realizadas por jóvenes de 13 a 30 años, por sexo (2011)



Fuente: elaboración propia, con datos de la *Encovi 2011* (ajustada PNUD).

En la gráfica 5.14 se ofrece información acerca de las horas promedio que las mujeres y los hombres de 13 a 30 años dedican a las actividades reproductivas y comunitarias. Las tareas reproductivas realizadas por hombres y mujeres presentan fuertes segmentaciones laborales en el hogar, ya que el grupo etario de mujeres de 13 a 17 dedica 6.4 horas al día y los hombres solamente 4 horas; pero, en el grupo de 18 a 30 años, las brechas se agudizan debido a que las mujeres dedican 9.4 horas y los hombres siguen dedicando las mismas 4 horas. En el caso de las actividades comunitarias relativas a construcción, limpieza de calles, salud, realización de actividades para recaudar fondos, entre otros, las horas dedicadas por hombres y mujeres se muestran equilibradas.

Las personas jóvenes inactivas que realizan actividades en sus hogares y en sus localidades de forma gratuita, con un fuerte aporte al desarrollo de sus familias y sus territorios, son invisibilizadas desde el punto de vista de las estadísticas económicas. Pero, más que eso, quienes solamente desarrollan estas actividades son excluidos de la oportunidad de participar en términos económicos de un empleo decente que les genere protección social y salario y les permita optar a la vida que ellos deseen.

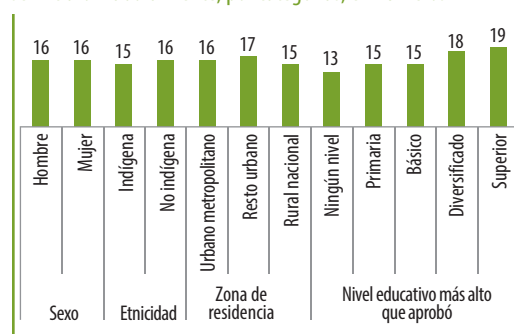
4.4 Modalidades de inserción laboral juvenil

4.4.1 Mi primer empleo⁶²

De acuerdo con el Programa de Fortalecimiento Institucional del Sector Juventud en Guatemala (2011), la oferta de trabajo decente es insuficiente para satisfacer la demanda de trabajo de jóvenes que ingresan por primera vez en el mercado de trabajo. Sin duda, esto es resultado de múltiples causas, entre las cuales destacan las tendencias demográficas que presionan al mercado de trabajo año con año, la estructura productiva y la dinámica económica insuficientes para crear puestos de trabajo formales. Otra razón es la baja empleabilidad, es decir, el desarrollo de competencias y habilidades para trabajar.

De acuerdo con la *Enju 2011*, la juventud guatemalteca se inicia en el mercado laboral a una edad promedio de 16 años, lo cual confirma la tendencia de los jóvenes a insertarse precariamente en las actividades productivas, ya que a esa edad no han logrado adquirir las competencias necesarias para su participación económica. Al revisar los datos por condición de sexo, etnicidad, zona de residencia y nivel educativo, se aprecia un rango de iniciación entre 13 y 19 años, edades en las que idealmente se estaría cursando el nivel medio y los primeros años de la universidad. Sin embargo, en concordancia con el comportamiento de la exclusión educativa por edad y la relación con el nivel educativo de los padres,⁶³ la inserción más temprana, a la edad promedio de 13 años, ocurre entre jóvenes sin educación.

Gráfica 5.15 / Edad promedio en que las y los jóvenes se iniciaron laboralmente, por categorías, en números



Fuente: *Enju 2011*.

61 Gammage, S. y Orozco, M. (2008) realizaron un estudio para Guatemala en el año 2000, el cual reflejó que el total del valor económico de las horas reproductivas (o trabajo doméstico no remunerado) representaba entre un 26 y un 34% del PIB. Además, se concluyó que entre el 69 y el 72% de este valor se atribuía a la mano de obra de la mujer, lo cual indica una fuerte segmentación laboral dentro del hogar.

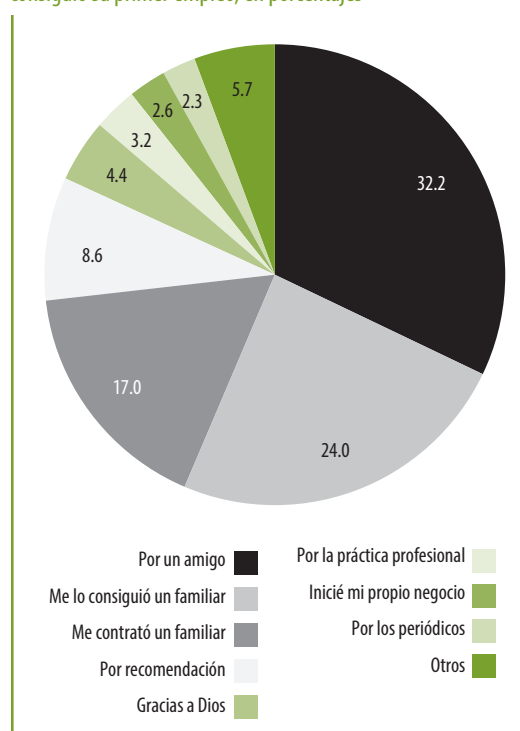
62 En Guatemala, a mediados de los años 70 del siglo XX, surgió el Programa «Mi Primer Empleo». Este consistió en una serie de acciones estratégicas orientadas al rescate de jóvenes provenientes de áreas urbano marginales, inicialmente del área metropolitana y con posterioridad de áreas rurales con población indígena, en particular mujeres. Contó con la participación del Instituto Nacional de Tecnificación y Productividad (Intecap), que asumió la responsabilidad de brindar capacitación técnica profesional; el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab), que fue el encargado de dar orientación de carácter socio laboral; el sector empresarial, que acogió a los jóvenes dando un espacio dentro de sus empresas para que realizaran pasantías; la Presidencia de la República, que otorgó fondos para la movilización de las y los jóvenes, así como para incentivar su participación en el Programa. Esta iniciativa no continuó, aunque hubo algunos esfuerzos por retomarla, sin resultados a destacar.

63 Véase capítulo 4.

Tabla 5.7 / Programas de primer empleo juvenil en algunos países de América Latina

Programa por país e institución responsable	Objetivos	Requisitos para ser beneficiario
«Mip rimer empleo» en Brasil Ministerio de Trabajo y Empleo	«Fortalecer, replicar y articular las políticas desarrolladas por el Gobierno federal, los estados y municipios, por el sector privado y las entidades de la sociedad; generar oportunidades de trabajo remunerado mediante experiencias e ideas innovadoras».	Jóvenes entre 16 y 24 años sin experiencia previa en el mercado laboral formal que poseen un ingreso familiar per cápita bajo y que cursen o hayan completado su educación básica o media.
«Empleo joven» en Chile Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Facilitar la búsqueda de empleo mediante la elaboración de un portal digital que canaliza ofertas y demandas de empleo.	Jóvenes
«Empleo joven» en Argentina Fundación Tzedaká	Mejorar las condiciones de incorporación al mercado de trabajo, brindar capacitación laboral y favorecer la terminalidad de los estudios medios.	«Jóvenes de 18 a 35 años bajo la línea de pobreza, subocupados o desocupados con estudios secundarios completos e incompletos».
«Primer empleo» en México Instituto Mexicano del Seguro Social	Incentivar la creación de empleos permanentes y bien remunerados en la economía formal, junto a iniciativas como el apoyo a jóvenes emprendedores y el impulso a las pequeñas y medianas empresas.	
«Mi primer empleo» en Honduras Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Promover la inserción laboral y la inclusión social de aproximadamente 6,000 jóvenes pobres, entre 15 y 19 años de edad, del área urbana de las ciudades de Tegucigalpa, San Pedro Sula, La Ceiba, Comayagua y otras ciudades.	Ser de bajo ingreso y poseer escasa dotación de educación básica (mínimo tres años de escolaridad). Estar matriculados y asistir a algunos de los sistemas de educación formal alternativa del país.
«Programa de Inclusión, Prevención de la Violencia y Empleo Juvenil en Medellín, Colombia» Alcaldía de Medellín y Banco Interamericano de Desarrollo	Brindar sostenibilidad a los cambios de actitudes, valores cívicos y de convivencia ciudadana producidos en los jóvenes a partir de su paso por el proyecto «Guías Ciudadanos» (proyecto impulsado por el Gobierno local de Medellín y dirigido a hombres y mujeres jóvenes pertenecientes a los sectores más vulnerables de la ciudad), mediante la generación de oportunidades profesionales y educativas, a través de un Centro de Apoyo Ocupacional.	Jóvenes de bajo nivel educativo. Jóvenes desempleados o subempleados en el sector informal. Jóvenes en conflicto con la ley.

Fuente: elaboración propia, con base en información del Proyecto Prejal, OIT.

Gráfica 5.16 / Forma en que la juventud guatemalteca consiguió su primer empleo, en porcentajes

Fuente: Enju 2011.

Tal como se registra en la tabla 5.7, para atender estas limitaciones del mercado, los programas de mi primer empleo en otros países de América Latina cumplen una doble función: vinculan al joven con una experiencia de trabajo y aumentan su empleabilidad a través de la capacitación y la experiencia laboral.

En Guatemala, las y los jóvenes manifiestan restricciones para la obtención de su primer empleo. Argumentan que las redes sociales y personales, los contactos familiares y las recomendaciones están por encima de mecanismos institucionales como el envío de currículos y solicitudes de trabajo, que es lo usual en un mercado con una política de empleo más consolidada.⁶⁴

4.4.2 Emprendimiento juvenil

El emprendimiento juvenil constituye una estrategia válida para impulsar la inserción laboral decente de las y los jóvenes, sobre todo en actividades económicas o áreas geográficas con poco tejido empresarial. Por ello, se trata de una estrategia que aplica en áreas urbanas y rurales.

64 Injuv (2010: 76). Mencionado en la Enju 2011.

Recuadro 5.7 / Historia de vida de un joven emprendedor: «De Guatemala para el mundo»



Tengo 25 años, nací en la capital de Guatemala, me gradué de Ciencias de la Comunicación y ahora estoy estudiando una Maestría en Diseño Estratégico e Innovación.

Mi mamá se fue a vivir a Nueva York cuando yo tenía seis años y mi papá falleció un año después. Por lo tanto, crecí con mi tía y mi tío. A los seis años ingresé a un colegio pequeño que estaba por el Centro, cerca de donde vivía. Tuve una maestra que todo lo hacía reciclado, no teníamos cuadernos, sino que ella conseguía hojas recicladas y con la parte de atrás nos armaba los cuadernos, no comprábamos libros sino que compartíamos los que había y los crayones también eran de uso colectivo. En ese lugar me celebraron mi primer cumpleaños y todos mis compañeritos me regalaron crayones y libros para pintar porque yo pintaba muy bien.

Cuando crecí fui a otro colegio, tengo muy presente que estaba en primero de primaria cuando mi maestra le comentó a otra «Este niño dibuja muy bonito y yo creo que siempre va a seguir dibujando». De ella aprendí a dibujar porque me encantaban sus dibujos y yo intentaba copiarlos, así fui aprendiendo. Del básico recuerdo un momento doloroso cuando decidieron realizar una sección avanzada, entonces separaron a todos los alumnos y la mayoría de esa sección era de mi grupo, pero a mí no me incorporaron. Después me explicaron que fue porque yo tenía liderazgo. Cuando entramos al diversificado pude volver con mis amigos y aún hoy somos como una familia.

A los diecisiete años comencé a estudiar con una beca en una universidad privada y al año siguiente comencé a trabajar medio tiempo allí mismo en el Departamento de Arte. No me pagaban bien pero me encantaba y me sirvió para aprender un montón, de hecho allí aprendí las herramientas para poder diseñar, porque como no soy diseñador al principio dibujaba a

mano. Cuando estaba en tercer año de la universidad seguía diseñando, pero nunca había pensado lucrar con ello o por lo menos generar una empresa, pero se dio así y fue muy bonito. Con un amigo y una amiga decidimos invertir y fabricar cinco mil separadores de libros que a la vez fueran versátiles y pudieran transformarse en tarjetas, de acuerdo con nosotros era el producto perfecto para regalar porque además era compacto y se podía envolver. Entre los tres pusimos los materiales y la idea era que yo diseñara y ellos vendieran. Así surgió nuestra empresa.

Nuestro primer intento no fue muy exitoso, fuimos de librería en librería y nos decían «Sí, están lindos, pero déjelo a consignación». Y entonces fuimos dejando de a docena pero se nos iba toda la ganancia en gasolina para ir a traer el dinero de lo vendido. Así vendimos como cien, pero teníamos que buscar otra forma.

Entonces buscamos en la guía telefónica un distribuidor y ellos fueron a la primera reunión porque yo en ese horario tenía clases. Cuando regresaron me dijeron que nos habían comprado todos los separadores y que querían hablar con el diseñador; a la semana siguiente fui a la reunión y me dijeron que me compraban la licencia —cosa que yo no entendía qué era— y me ofrecían distribuir mis productos en toda América Latina, en parte de Europa y que me iban a dar regalías —cosa que tampoco entendía al principio. Comencé con tres productos: tazas, pergaminos y unas cajitas con unas tarjetitas chiquitas. Al principio fue frustrante, pero pasó como un año y yo no veía nada, ni fotos de mis productos ni de las ferias y hasta llegué a pensar que me estaban estafando, pero como al año y medio yo empecé a ver mis productos. Finalmente mis socios decidieron separarse por el trabajo y la universidad y yo seguí solo. Pero ellos y el resto de mis amigos siguen siendo parte del proyecto, son como mi familia, siempre los llamo.

Hoy en día llevo seis años de llevar adelante la empresa, tengo tres licencias con veinticinco productos que se venden en Guatemala, toda América Latina, parte de Europa y pronto se venderán en el mercado brasileño más que nada a un público joven de entre 14 y 22 años, hombres y mujeres. Yo creo que mi mayor logro ha sido nunca darme por vencido, seguir siempre adelante por más dificultades que haya tenido, tratar de verle siempre el lado positivo a las cosas.

En el camino muchas personas me han ofrecido empleo en otros países, pero yo siempre digo que no porque lo mismo que voy a hacer allá lo puedo hacer acá y todo lo que quiera hacer lo voy a lograr acá, así como logré salir adelante con mis dibujos. Otro día lo voy a poder hacer con otras cosas y de Guatemala para el mundo, no de otro lado para Guatemala. Todavía hay mucho que recorrer, no hemos llegado a la meta y la idea es siempre seguir adelante.

Un emprendedor⁶⁵ es aquella persona que identifica una oportunidad de negocio o la necesidad de un producto o servicio y organiza los recursos necesarios para abordar dicha oportunidad o necesidad, poniendo en marcha acciones, es decir, concretando un proyecto, sea una empresa o una organización social que genere algún tipo de innovación y empleos. Sin embargo, en Guatemala, los negocios de trabajadores por cuenta propia responden más a una situación de sobrevivencia que a una vocación empresarial, porque para un emprendimiento es necesario encauzar formación en áreas administrativas y de gerencia, así como financiamiento.

Este concepto adquiere fuerza en un contexto mundial y nacional en donde el mercado no genera una oferta de puestos de trabajo acordes con la demanda laboral de las y los jóvenes. La posibilidad de independizarse y poner su propio negocio parece atractiva en virtud de obtener ingresos y reconocimiento económico y social. El emprendimiento puede expresarse como el deseo de crear un autoempleo, una empresa, o un emprendimiento con beneficio comunitario.⁶⁶

En Guatemala se han realizado esfuerzos para estimular el emprendimiento en zonas rurales. Entre ellos, el Programa ProRural, creado en 2008 para ayudar a las poblaciones declaradas en pobreza o pobreza extrema y enfocado específicamente en pequeños productores. El Programa tenía una atención integral que iba desde la producción hasta la búsqueda de nuevos mercados para la comercialización. De acuerdo con un informe gubernamental, tras dos años de acciones ProRural benefició a 61 mil personas, contribuyendo de manera significativa a la seguridad alimentaria del país.⁶⁷ Sin embargo, el Programa no continuó por falta de asignación de fondos públicos.

En 2012, el Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales (IcEFI) realizó un estudio cuya evidencia empírica revela que el emprendimiento juvenil es una apuesta positiva para el desarrollo del país y los territorios. Los resultados muestran que aquellos departamentos del país que poseen mayores niveles de pobreza están asociados con menores tasas de participación de las y los emprendedores dentro del total de la población económicamente activa (PEA), como los casos de Huehuetenango y Quiché, que presentan elevados niveles de pobreza (69.2 y 76.6%,

Recuadro 5.8 /Iniciativas privadas de apoyo a jóvenes emprendedores en Guatemala

Empresarios Juveniles de Guatemala surge en 1985 con el propósito de formar y motivar a las nuevas generaciones para su exitosa incorporación en la economía global. Desde 1988 han capacitado a más de 176,600 estudiantes, con un promedio anual en los últimos años de 12,000 alumnos. Se operan programas en los niveles primario, básico, diversificado y universitario; su cobertura es tanto en áreas urbanas como rurales. La cobertura geográfica se remite a Chimaltenango, El Progreso, Sacatepéquez, Guatemala, Santa Rosa, Jutiapa, Retalhuleu, San Marcos, Chiquimula y Escuintla. Empresarios Juveniles ha establecido una meta de crecimiento anual del 20% para atender en el año 2020 a un total de 338,000 alumnos mediante un sistema de calidad regional.

La Universidad Francisco Marroquín abrió, a partir de 2004, dos espacios de fortalecimiento para jóvenes emprendedores. El Seminario Espíritu Emprendedor es dirigido a jóvenes emprendedores que desean establecer su propia empresa. Año tras año, las y los participantes aprenden técnicas y habilidades necesarias para manejar una empresa: desde la idea del producto hasta su producción y los retos que ello implica. Los foros de emprendedores propician un espacio de intercambio de experiencias de emprendedores exitosos de otros países, con una asistencia aproximada de 600 jóvenes.

El Centro de Recursos para Emprendedores en Acción (Crea), de la Universidad del Valle de Guatemala (UVG), contempla como un objetivo a mediano plazo convertirse en la Escuela de Negocios de la Universidad del Valle de Guatemala para motivar emprendimiento, innovación e iniciativa empresarial en todas las disciplinas de las distintas carreras que actualmente se ofrecen y las que se ofrecerán en el futuro. El equipo Sife/UVG Altiplano desarrolló el proyecto de Jóvenes Emprendedores que se trabajó en conjunto con Alianzas USAID y el Programa de Educación Continua de UVG Altiplano, con el objetivo de inculcar una actitud proactiva y espíritu emprendedor en jóvenes de 13 a 21 años.

Fuente: Empresarios Juveniles de Guatemala (2012). Universidad Francisco Marroquín y Universidad del Valle de Guatemala.

respectivamente) y bajas tasas de emprendimiento (15.17 y 16.65%, respectivamente).⁶⁸

Como se describe en el recuadro 5.8, en Guatemala también se han desarrollado algunas iniciativas privadas para fomentar el emprendimiento en los jóvenes. Sin

⁶⁵ Rodríguez, L. (2010: 15).

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ Ampliar en <http://www.politicagt.com/prorural-aumento-la-produccion-de-maiz-durante-2009/>

⁶⁸ IcEFI/Unicef (2012: 86).

embargo, se requieren esfuerzos públicos y privados más articulados para impulsar una política nacional de emprendimiento que abra nuevos espacios de desarrollo económico para las y los jóvenes en sus territorios.

4.4.3 De las maquilas a los *call center*: inserción laboral en cadena

Acompañando las formas de producción de servicios asociados con la globalización, la fragmentación de procesos productivos, las cadenas de producción entre países, los avances tecnológicos y la comunicación, surgen formas de inserción laboral para las y los jóvenes que se caracterizan por sus modalidades de contratación con limitadas prestaciones laborales. Destacan dos de ellas: la maquila y los centros de atención de llamadas más conocidos como *call center*. Ambas actividades incorporan sobre todo a trabajadores jóvenes, mujeres y hombres. En el primer caso, como una opción laboral mayormente para mujeres jóvenes de baja escolaridad cuyas expectativas se reducen a los oficios domésticos y otras actividades informales; en el segundo caso, como una actividad que no exige experiencia laboral previa a los jóvenes y que en muchos casos les permite insertarse por primera vez en el mercado laboral, pagar sus estudios universitarios y ganar experiencia laboral.

Los inicios del desarrollo de la maquila⁶⁹ en Guatemala se remontan a la década de los años 70 del siglo XX, cuando surgen estas empresas como un proceso de internacionalización del capital. En los 80 se acompañan del apoyo de paquetes de incentivos fiscales. Desde finales de los 90, el 80% de la industria maquiladora está vinculado con la rama textil de confección, cuya producción se exporta en un 90% a Estados Unidos. En la década de 2000, la presencia de las empresas de maquila en Guatemala se redujo como consecuencia de las crisis internacionales que acontecieron y «[...] la fuerte competencia de los países asiáticos y el fin del acuerdo multifibras que aseguraba cuotas de exportación al mercado estadounidense en 2005, son dos de las razones por las que el sector ha perdido capacidad de producción y de generación de empleos».⁷⁰

Recuadro 5.9 / La rotación laboral entre las y los trabajadores de las maquilas en Guatemala

En el altiplano central, las maquilas se han convertido en una fuente de trabajo para jóvenes, mayoritariamente indígenas (kaqchikeles), solteras y mujeres, quienes contribuyen al sostenimiento de sus hogares. Sin embargo, la maquila no les ofrece condiciones laborales idóneas ni estabilidad laboral, lo cual se refleja en la alta rotación laboral y sus causas. En un estudio realizado entre 2006 y 2009 en cuatro comunidades pequeñas, rurales y urbanas, se investigó las causas de dicha rotación. En una muestra aleatoria de jóvenes trabajadores entre 16 y 25 años se encontró un 70% de mujeres y una escolaridad mediana de 6 años, con un 60% de permanencia laboral y un 40% de rotación. Entre quienes experimentaron rotación, las principales razones fueron: insatisfacción con la remuneración (30%); cambio de estatus civil (matrimonio) o familiar (13%); cansancio por prolongación de jornadas de trabajo (13%); enfermedad (9%) y despido; reducción del empleo y/o cierre de la fábrica (9%).

Fuente: Goldin, L. (2011).

En el año 2000 existían 267 empresas maquiladoras; una década más tarde, según datos de la Asociación de la Industria de Vestuario y Textiles (Vestex), funcionaban 165 maquilas.⁷¹ Cabe mencionar que un 93% de las maquilas está concentrado en el departamento de Guatemala, mientras que el 7% restante se dispersa en seis departamentos: Sacatepéquez, Chimaltenango, Escuintla, Quetzaltenango, Sololá y Zacapa.⁷²

Un estudio en Chimaltenango y la franja de Sacatepéquez⁷³ evidencia que el 64% de las trabajadoras en la maquila agroindustrial y el 40% en la maquila textil son mujeres con edades entre 14 y 25 años. En la maquila textil, un 41.2% de las trabajadoras es indígena y un 45.4% está conformado por ladinas. En la agroindustrial, el 56.2% es indígena y el 28.6% es ladino.⁷⁴ En ambos casos, la mayoría de indígenas son kaqchikeles. El estudio mostró que un 3.6% es analfabeta y más de una tercera parte sabe leer y escribir. El 43.9% cursó la primaria completa y solamente el 12.8% el ciclo básico; el 1.1% culminó sus estudios de bachillerato y el 2.7% una carrera de nivel medio.

69 Vargas, J. (2009: 19). Actualmente se entiende que la industria maquiladora está asentada dentro de los límites geográficos de un país debido a las facilidades para realizar transacciones internacionales. Las maquilas reciben insumos intermedios cuya propiedad es extranjera y realizan algún proceso de transformación, aprovechando las discontinuidades transfronterizas y posteriormente regresar lo producido a su país de origen.

70 Vestex, et al. (2010: 11).

71 Palencia, S. et al. (2011: 109).

72 Ibid. (2011: 112).

73 Médicos del Mundo (2009: 31).

74 En ambos casos, hay un porcentaje que corresponde a mujeres sin auto-identificación como indígenas o ladinas.

En la tabla 5.8 se observa que la maquila es una actividad en donde las mujeres jóvenes tienen un desempeño laboral importante. La maquila de confección y conexos generó alrededor de 82,000 empleos para 2010, cantidad que representó el 4% de la población ocupada total de mujeres. De acuerdo con la *Encovi 2011*, el total de empleos en maquila de confección fue de aproximadamente 79,500, de los cuales el 63% estaba conformado por mujeres.

Tabla 5.8 / Maquila de confección (2007 y 2010)

	Confección		Textiles		Conexos	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010
Número de fábricas	202	165	50	39	270	273
Empleo generado	90,567	49,131	18,500	18,500	15,000	15,000

Fuente: Vestex (2007 y 2010). Citados en Palencia, S. et al. (2011: 118).

Algunos estudios señalan condiciones laborales inadecuadas en la maquila, tales como largas jornadas laborales con trabajo extra en las noches y fines de semana, aunadas a la intensidad de las metas que los y las trabajadoras deben cumplir.⁷⁵ Estas características restringen a la maquila como una opción de trabajo decente para las personas jóvenes.⁷⁶

Por su parte, los *call center* se insertan en el sector servicios de telecomunicaciones y forman parte de los cambios en la estructura productiva de Guatemala que han tendido en los últimos años a un proceso de tercerización, es decir, que los servicios tengan una mayor ponderación en el PIB y el empleo. Estos centros tienen la particularidad de condensar en su ordenamiento y conformación toda una reconfiguración del espacio de trabajo, las relaciones laborales, las jerarquías, la relación humano-tecnológica y el manejo del tiempo.⁷⁷ Pese a la importancia que tienen, no se dispone de un dato exacto acerca de los empleos que generan, mucho menos existen datos desagregados por sexo o por pertenencia étnica.

Los *call center* tienen poco más de una década de estar funcionando en el país y, en los últimos años, se ha visto un repunte de empresas que instalan sus operaciones en Guatemala. «[...] la población que está siendo contratada por estas empresas es en mayor cuantía de jóvenes; existe

un 60% aproximadamente de mujeres trabajadoras de *call center*».⁷⁸ Se trata de empresas dedicadas a recibir, transmitir y realizar llamadas telefónicas con el fin de atender a personas (clientes) de empresas específicas. El rango salarial de las personas contratadas para atender a clientes en idioma español, en el año 2010, osciló entre Q 2,000.00 y Q 2,500.00 mensuales, mientras que quienes atendían a personas en idioma inglés devengaron un salario de Q 3,500.00 a Q 4,500.00. Alrededor de dos mil personas están siendo contratadas anualmente por los *call center*.⁷⁹

Para el proyecto «Fortalecimiento de las Capacidades Institucionales para Aplicar el Enfoque de Etnicidad y Género en la Investigación de Desarrollo Humano» (Focineg), existen alrededor de 24 *call center* que dan trabajo a 13,475 personas. Según el Programa Nacional de Competitividad, existen 23 *call center* en el país; solo uno de ellos se encuentra en Quetzaltenango y el resto en la ciudad capital. De acuerdo con la Asociación Guatemalteca de Exportadores (Agexport) (2011),⁸⁰ se cuenta con 20 *call center* que sirven a cuentas internacionales y 55 *call center in-house* que gestionan los servicios de su propia empresa, generando 16,400 puestos de trabajo directos. De estos puestos, 9,000 son bilingües.

De manera similar a las maquilas, los *call center* tienen jornadas laborales amplias; en muchos casos, carecen de prestaciones laborales mínimas como vacaciones, receso suficiente para comer, seguridad social, permiso para estudio, entre otros. Ambas actividades parecieran presentarse como alternativas de inserción en el mercado laboral globalizado y con acceso a tecnologías de información, dado que incorporan mano de obra joven. Sin embargo, todavía no reúnen todas las condiciones laborales de salario adecuado, protección social, jornada laboral y estabilidad que caracterizan a un empleo decente. Por ello es necesario fortalecer el marco legal⁸¹ que las respalda y estimular actividades industriales y de comunicación más competitivas y mejor remuneradas, para valorar si tienen o no un potencial de generar puestos de trabajo dignos.

75 Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales (Avanco) (1994: 78-91).

76 En un período aproximado de seis meses se concretará el programa de inscripción a las maquilas en Guatemala, según un acuerdo al que llegaron los ministerios de Economía y de Trabajo. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab) elaborará un plan de inspección a las empresas que se cobijan en la *Ley de Fomento a la Actividad Exportadora y de Maquila*. Según el Mintrab, la iniciativa figura en una hoja de ruta que el Gobierno cumplirá para convencer a Estados Unidos de que no abra un panel de arbitraje contra el país, en el marco del *Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, República Dominicana y Estados Unidos (DR-Cafita)*, por sus siglas en inglés). Guatemala lidia con una demanda presentada por la Federación Americana del Trabajo/Congreso de Organizaciones Industriales (AFL/CIO, por sus siglas en inglés). El Gobierno también evalúa que el Mintrab reciba información de las solicitudes de cierre de las compañías inscritas en el Registro Mercantil para garantizar el pago de prestaciones y salarios de los empleados (*El Economista*, 2012).

77 Palencia, S. et al. (2011: 74).

78 *Ibid.* (2011: 134), entrevista con Ana Guillén, Comisión Contact Center & BPO en Guatemala, del 23 de junio de 2010.

79 *Ibid.*

80 Agexport. Ampliar en: <http://www.expport.com.gt>

81 El Mintrab y la Comisión del Salario Mínimo trabajan un proyecto denominado «Ley de Inclusión Laboral» que asegure la contratación de personas a tiempo parcial pero con la garantía del pago del seguro social y las prestaciones de ley. La ley vendrá a sustituir el *Convenio 175* de la OIT, cuya aprobación ha solicitado el sector privado.

Recuadro 5.10 / Historia de vida de un joven trabajador de *call center*.
«Mientras termino la universidad»



Nací en ciudad Guatemala hace veintisiete años. Soy hijo único de padres divorciados, viví desde niño con mi mamá hasta que ella inició una nueva relación y se mudó de país. Desde entonces vivo con mis abuelos. Fui un niño un tanto solitario y como nos mudamos varias veces de casa tuve que recorrer varios colegios.

Cuando estaba por empezar la universidad quise estudiar un técnico automotriz pues me apasionan los carros, pero mi madre insistió que debía continuar una carrera universitaria porque según sus criterios lo que yo quería estudiar no me iba a permitir un buen ingreso en el futuro. Para que ambos estuviéramos contentos decidí estudiar ambas carreras, la técnica y una Ingeniería, cada una en distintas universidades porque así era la oferta de estudio. Pero los cursos y laboratorios de Ingeniería me demandaban mucho tiempo y debía tomar una decisión, abandoné la técnica y continué en Ingeniería. En la mitad de la carrera, cuando tenía veintitrés, decidí empezar a trabajar para no depender del apoyo económico de mis padres. Yo quería obtener mi propio dinero y empecé a trabajar en un *call center*.

Apliqué en uno de los más grandes que se han instalado hasta hoy en el país y como estaban contratando mucha gente entré. Inicialmente me asignaron una cuenta para atender llamadas de clientes de una compañía de teléfonos celulares desde Estados Unidos, pero se cruzaba con mis horarios de la universidad; solicité que me la cambiaran y en una temporada de fin de año se abrió otra cuenta en la que me pagaban menos, pero el trabajo era menor y pude escoger mi horario. En estos sitios hay temporadas altas y bajas, el personal va y viene, es muy rotativo así que después de unos meses me propusieron retornar a mi antiguo puesto aumentándome el salario y ajustando el horario a mis necesidades. Igualmente empezaron a confiarme otras responsabilidades apoyando la inducción y capacitación de quienes recientemente ingresaban.

En los *call center* mantienen un proceso escalonado de llamadas de atención y sanciones por faltas en el trabajo que se maneja

por puntos que, después de un tiempo, si se ha rectificado la conducta se borra del historial personal. Ellos argumentan que supuestamente tienen permitido el despido inmediato sin goce de prestaciones en caso de tener problemas con algún cliente en alguna llamada telefónica. En eso se basaron cuando me despidieron, no quise averiguar porque de hacerlo era muy probable que no me pagaran ni lo que había trabajado.

Yo había aplicado antes a otra compañía que se hace cargo de tomar pedidos de una empresa de venta de *souvenirs* en Estados Unidos, así que fui a preguntar si podía optar por una plaza. En ese momento solamente me aceptaron por temporada alta del mes de la madre. En esos casos el pago es por hora laborada, sin ningún tipo de incentivo, pero es útil tomar esas oportunidades porque después existen más opciones para optar a un puesto. En mi caso así fue, después de esta experiencia me ofrecieron un contrato con un horario conveniente, estoy allí de seis de la mañana a dos de la tarde, después voy a hacer algo de ejercicio y al final del día voy a estudiar. Tengo libre un día en la semana regular y uno los fines de semana, que utilizo para ir a los laboratorios de la universidad.

Este trabajo no es exigente pero puede ser monótono y aburrido. Un día sin mucho tráfico de llamadas puede ser muy relajado, nos ponemos a platicar entre nosotros y en ocasiones nos dan opción de salir más temprano bajo condición de no pago de las horas que no cubriremos. Un día con muchas llamadas puede ser estresante porque uno no puede alterarse con los clientes aunque ellos griten y peleen con nosotros, me ha pasado que al final del día termino muy cargado y con ninguna gana de hablar con nadie más. Hay horarios y tiempos específicos y calculados para ir al baño y comer; en todos los *call center* hay una cafetería donde uno compra sus alimentos. Regularmente ofrecen un salario base pero uno puede acumular bonos por distintas razones, especialmente si se mantiene un promedio de duración por llamada, así que cada uno intenta usar el menor tiempo posible pero resolver la solicitud del cliente.

Hay muchos tipos de trabajadores en estos sitios, pues existe la ventaja de que no hay exigencia de edad y tampoco de nivel académico, solamente se trata de hablar bien inglés. Las personas con más de cuarenta años que no suelen conseguir empleo en otros lugares por su edad llegan a encontrar en estos trabajos su tabla de salvación, lo cuidan mucho y perduran en sus puestos; sin embargo, la mayoría de los trabajadores son jóvenes recién graduados del colegio, que estudian en la universidad y que trabajan un tiempo breve, incluso a veces solamente acuden al período de entrenamiento que también es pagado y se van porque ya consiguieron dinero para gastar en las temporadas de fiesta y descanso.

Para mí trabajar en un *call center* es temporal y me permite tener ingresos propios mientras termino la universidad.

Fuente: elaboración propia, con base en Trujillo, S. (2012).

5. El barómetro de la exclusión laboral de las y los jóvenes

El enfoque de desarrollo humano y el concepto de trabajo decente de la OIT propugnan condiciones laborales con equidad, remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social. La ausencia de estas condiciones básicas o de alguna de ellas provoca diferentes niveles de inclusión o exclusión que pueden definir las opciones de la vida adulta. A lo largo de este capítulo se evidencian los casos de exclusión e inclusión con rostros más humanos, es decir, más allá de las estadísticas.

Sin embargo, como un aporte adicional, se propone una medición de la gradualidad de la exclusión/inclusión laboral de las y los jóvenes, utilizando como factores básicos: tener empleo, tener ingresos/salarios y tener protección social, datos sobre los cuales se dispone información. Esta clasificación no incluye valoraciones sobre la calidad del trabajo, sobre los niveles de organización laboral de las y los jóvenes, o sobre el tema de equidad étnica,⁸² todos, elementos que inciden en otros niveles de exclusión.

La tabla 5.9 presenta una clasificación *ad hoc* sobre las y los jóvenes económicamente activos e inactivos en categorías de exclusión o inclusión laboral, comparando intergeneracionalmente entre 1989 y 2011. Los jóvenes considerados *incluidos* se ubican en las categorías de ocupados formales con protección social; también se encuentran incluidos quienes solo estudian, ya que aunque no tienen trabajo son la fuerza laboral futura. El siguiente grupo, conformado por quienes están *parcialmente incluidos*, se integra por los ocupados formales sin protección social y los ocupados informales, porque, aunque tienen trabajo e ingreso/salario, no cuentan con protección social. Estas dos primeras categorías se acercan a la obtención de un trabajo decente, pero requieren mejoras mediante políticas públicas explícitas que realicen intervenciones a favor de la juventud. Tales intervenciones debieran darse en formación tecnicificada, en el estímulo de nuevas inversiones que generen puestos de trabajo formales o en el empuje de programas de emprendimiento juvenil.

Tabla 5.9 / El barómetro de la exclusión laboral, en porcentajes (1989 y 2011)

	Categorías	Población de jóvenes de 15 a 24 años	1989	2011
Incluidos	Jóvenes incluidos: con empleo, con ingresos, con protección social	Jóvenes que estudian y que son la fuerza laboral	13.0	21.0
		Jóvenes ocupados formales con protección social		7.0
	Jóvenes parcialmente incluidos: con empleo, con ingresos, sin protección social	Jóvenes ocupados formales sin protección social	18.0	7.0
		Jóvenes ocupados informales	33.0	39.0
Excluidos	Jóvenes parcialmente excluidos: con empleo, sin ingresos, sin protección social	Jóvenes ocupados informales no remunerados	15.0	15.0
	Jóvenes excluidos: sin empleo, sin ingresos, sin protección social	Jóvenes que realizan tareas domésticas	32.0	21.0
		Jóvenes desocupados	2.0	2.0

Fuente: elaboración propia, con datos de la ENS 1989 y la Encovi 2011 (ajustada PNUD).

Las y los jóvenes *parcialmente excluidos* son los ocupados informales no remunerados⁸³ porque, aunque tienen empleo, carecen de ingreso/salario y protección social. Los considerados *excluidos* son los desocupados y aquellos que realizan tareas domésticas (mujeres, en su mayoría), que están fuera de optar a su derecho de participar en el trabajo, con reconocimiento económico y prestaciones sociales. Estas dos categorías representan cerca del 40% de la PET juvenil e involucran a las y los jóvenes más vulnerables, quienes viven en exclusión social permanente y para quienes las políticas públicas antes mencionadas debieran duplicar esfuerzos y recursos que transformen la precariedad de las condiciones ocupacionales vigentes.

En la tabla 5.10 se amplía el panorama dividiendo los grupos poblacionales por sexo, área y etnicidad. Al comparar las generaciones de jóvenes entre 1989 y 2011,

82 Escobar, P. (2011). En el tema de equidad étnica, se dispone de algunos hallazgos sobre el efecto de la discriminación en el salario de ladinos e indígenas. En efecto, en un trabajo de investigación se plantea que la brecha salarial entre personas empleadas indígenas y ladinas (no indígenas) es de 0.528; esto se explica en un 65.4% debido a las características de la población (escolaridad y rama de actividad en la que trabajan, entre otros), y en un 34.6% por el efecto discriminación.

83 Parte de las y los jóvenes informales.

Tabla 5.10/ El barómetro de la exclusión laboral por sexo, área y etnicidad, en porcentajes (1989 y 2011)

		1989		2011		1989		2011		1989		2011	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Urbano	Rural	Urbano	Rural	Indígena	No indígena	Indígena	No indígena
Incluidos	Jóvenes incluidos: con empleo, con ingresos, con protección social	14.2	11.3	20.1	21.1	23.4	6.2	26.1	15.1	4.3	17.2	14.5	24.3
	Jóvenes que estudian y que son la fuerza laboral futura												
	Jóvenes ocupados formales con protección social			9.0	5.4			11.2	3.1			2.7	9.8
	Jóvenes ocupados formales sin protección social	28.1	9.1	9.8	4.4	23.2	15.1	9.8	4.2	9.0	23.1	5.3	8.0
	Jóvenes ocupados informales	51.7	16.8	54.4	24.6	27.2	37.0	30.6	47.6	45.5	26.7	52.7	30.8
	Jóvenes parcialmente incluidos: con empleo, con ingresos, sin protección social												
Excluidos	Jóvenes ocupados informales no remunerados	27.1	5.0	19.2	10.1	6.2	21.0	8.9	20.1	25.4	10.1	22.2	9.8
	Jóvenes que realizan tareas domésticas	1.2	60.3	1.2	39.1	20.7	39.2	15.6	25.9	39.2	28.5	21.6	20.2
	Jóvenes desocupados	2.5	1.6	2.1	2.7	3.9	1.0	3.4	1.5	0.6	2.9	1.3	3.1
	Jóvenes excluidos: sin empleo, sin ingresos, sin protección social												

Fuente: elaboración propia, con datos de la ENS 1989 y la Encovi 2011 (ajustada PNUD).

se aprecia un incremento de las mujeres excluidas en la categoría de desocupados. Sin embargo, en la categoría de quienes realizan tareas domésticas, el porcentaje de mujeres se reduce porque se reubican en el sector informal y en quienes estudian. En cuanto a los hombres, se reubicaron en los informales y en los que estudian.

Al observar los porcentajes por área y etnicidad, se aprecia un incremento sustancial de la informalidad, especialmente en el área rural y en los indígenas. Esto encubre el desempleo, cuyas tasas siguen apareciendo bajas.

A manera de conclusión, en Guatemala las oportunidades de acceder a un trabajo decente son reducidas y los niveles de exclusión laboral son amplios. Para 2011, solamente cerca de 237,000 jóvenes tuvieron un empleo formal y

con protección social; esta cantidad representa un exiguo 14% de las y los jóvenes económicamente activos y un 8% del total de jóvenes activos e inactivos. De cada 100 jóvenes que se insertan en el mercado laboral, solamente 14 logran recorrer la ruta hacia el trabajo decente.

Las limitaciones de los que no lo logran pasan por malnutrición desde la infancia (lo que incide en su productividad), baja escolaridad, poca formación para el trabajo, condiciones socioeconómicas adversas, redes familiares y sociales débiles, insuficiente dinámica de crecimiento nacional, participación en actividades económicas de baja productividad, tejido empresarial de baja densidad⁸⁴ y falta de una política pública de empleo juvenil articulada. Esto restringe, sin duda, la adquisición de capacidades por parte de las personas jóvenes, reduce sus oportunidades de participación en la vida económica

84 El crecimiento económico se asocia con un indicador de densidad empresarial (número de empresas y locales por 1,000 habitantes en edad de trabajar). Con datos del directorio de empresas del Banguat y cifras poblacionales del INE, en el caso de Guatemala el indicador es apenas de 20 empresas por 1,000 personas en edad de trabajar. Esto no permite una inserción laboral oportuna, pues no existe capacidad de generar empleo.

y social y no genera un círculo virtuoso entre la dinámica económica y el desarrollo humano, excluyendo a las y los jóvenes a edad temprana y casi en forma permanente de la posibilidad de tener un trabajo decente, empujándolos a la informalidad, a la migración ilegal o a actividades de riesgo social.