

UN FUTURO EN RIESGO

Jóvenes y trabajo en el
Municipio de El Alto



Silvia Escóbar de Pabón
Giovanna Hurtado Aponte
Bruno Rojas Callejas

UN FUTURO EN RIESGO

**JÓVENES Y TRABAJO EN EL
MUNICIPIO DE EL ALTO**

UN FUTURO EN RIESGO

JÓVENES Y TRABAJO EN EL MUNICIPIO DE EL ALTO

Silvia Escóbar de Pabón
Giovanna Hurtado Aponte
Bruno Rojas Callejas

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario-CEDLA / Escóbar de Pabón, Silvia; Hurtado Aponte, Giovanna; Rojas Callejas, Bruno.

Un futuro en riesgo: Jóvenes y trabajo en el municipio de El Alto / Escóbar de Pabón, Silvia; Hurtado Aponte, Giovanna; Rojas Callejas, Bruno / CEDLA 2015.

La Paz: CEDLA, diciembre de 2015, xiv; 162 p.

I. t.
II. s.

DESCRIPTORES TEMÁTICOS:

<EMPLEO JUVENIL> <DESEMPLEO JUVENIL> <TRABAJO JUVENIL> <DERECHOS LABORALES>
<EXPLOTACIÓN LABORAL> <OFERTA DE EMPLEO> <DEMANDA DE EMPLEO> <MERCADO DE TRABAJO> <OFERTA LABORAL JUVENIL> <EDUCACIÓN > <SISTEMAS EDUCATIVOS>
<PARTICIPACIÓN LABORAL> <ASISTENCIA ESCOLAR> <CONDICIONES LABORALES>
<POBREZA> <DESEMPLEO><INACTIVIDAD LABORAL> <SEGURIDAD SOCIAL> <JORNADA LABORAL> <INGRESOS LABORALES> <PRECARIEDAD LABORAL> <ROTACIÓN LABORAL>
<POLÍTICAS LABORALES> <PROCESO DE CAMBIO> <POLÍTICAS MUNICIPALES>

DESCRIPTORES GEOGRÁFICOS:

<BOLIVIA> <EL ALTO>

2015, CEDLA

Primera edición, diciembre de 2015

Producción general Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario
Producción editorial Unidad de Comunicación y Gestión de Información (CEDLA)
Diseño de tapa: Milton Iñiguez
Diseño y armado: Alfredo Revollo Jaén

Editorial CEDLA Av. Jaimes Freyre No. 2940, Sopocachi
Telfs. 2412429 - 2413175 - 2413223
Fax: (591) (2) 2414625
E-mail: info@cedla.org
URL: www.cedla.org
La Paz-Bolivia

Impresión: Stigma. Impresores.

Impreso en Bolivia
Printed in Bolivia

Este documento fue elaborado por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario y cuenta con el apoyo del Gobierno del Principado de Asturias.

Las opiniones presentadas en el presente documento son las de los autores y no son necesariamente compartidas por las instituciones y/o agencias que han apoyado este trabajo.

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de tapa, puede ser reproducida, almacenada o transmitida de manera alguna ni por ningún medio, sin permiso previo del editor.

ÍNDICE

Presentación	xiii
Introducción	1
PARTE I	
LA OFERTA LABORAL JUVENIL	5
Evolución y características de la oferta de trabajo juvenil.....	9
<i>Tendencias demográficas de la población</i>	9
<i>Perfil educativo de los jóvenes</i>	14
Tendencias de la participación laboral de los jóvenes.....	18
<i>Participación laboral por sexo</i>	22
<i>Participación y asistencia escolar</i>	23
<i>Participación laboral y niveles de ingreso</i>	25
<i>Transiciones en la condición de actividad de los jóvenes</i>	26
Desempleo juvenil y factores explicativos.....	28
<i>Composición del desempleo</i>	32
<i>Razones de cesantía</i>	33
<i>Duración del desempleo</i>	34
<i>Canales de búsqueda de empleo</i>	36
<i>Opiniones de los jóvenes sobre las causas del desempleo</i>	38
<i>Experiencia de trabajo anterior</i>	39
Los Jóvenes y la inactividad laboral.....	40
<i>Jóvenes que no estudian ni trabajan</i>	40
<i>Características de los jóvenes NI-NI</i>	41
Conclusiones.....	44

PARTE II	
CARACTERÍSTICAS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES: CAMBIOS EN EL TIEMPO	47
El paso de la escuela al trabajo	49
Trabajo y pluriempleo	50
Perfiles de inserción laboral	52
<i>Inserción laboral por sector de actividad económica</i>	52
<i>Inserción laboral por estrato ocupacional</i>	54
<i>Inserción laboral por categoría ocupacional</i>	56
<i>Inserción laboral por sector del mercado de trabajo</i>	59
<i>Trayectorias laborales de los jóvenes</i>	63
Calidad del empleo juvenil	65
<i>Estabilidad laboral</i>	65
<i>Jornadas laborales</i>	66
<i>Ingresos laborales</i>	69
<i>Cobertura de la seguridad social</i>	73
<i>Precariedad laboral</i>	75
<i>Los jóvenes trabajadores frente a la precariedad laboral</i>	79
Conclusiones	80
PARTE III	
LA DEMANDA EMPLEO JUVENIL	83
Heterogeneidad estructural y configuración económica del municipio de El Alto	87
Estructura económica y dinámicas sectoriales	91
Características generales de las empresas	91
<i>Actividad económica</i>	92
<i>Antigüedad de las empresas</i>	94
<i>Formas de organización jurídica</i>	97
<i>Origen del capital</i>	98
<i>Mercados en los que participan</i>	99
<i>Relaciones de subcontratación</i>	100
<i>Acervo tecnológico y principales inversiones</i>	104
<i>Resultados económicos y perspectiva</i>	106
<i>Afiliación a organizaciones empresariales</i>	110
Demanda laboral: comportamiento general	111
<i>Contratación de fuerza laboral joven y tendencias recientes</i>	114

<i>Demanda actual y composición de la fuerza laboral joven</i>	114
<i>Cambios en la demanda de fuerza laboral joven</i>	118
Capacitación de los jóvenes en el trabajo.....	123
<i>Áreas y duración de las capacitaciones</i>	123
<i>Modalidades de capacitación</i>	124
<i>Pasantías y prácticas laborales en las empresas</i>	126
<i>Beneficios de las pasantías para las empresas y para los jóvenes</i>	127
Opiniones de los empresarios sobre el trabajo de los jóvenes.....	129
<i>Opiniones sobre el perfil de los profesionales y técnicos</i>	129
<i>Atributos positivos y negativos que caracterizan a los jóvenes</i>	130
Conclusiones.....	131
PARTE IV	
LAS POLÍTICAS DE EMPLEO JUVENIL EN EL ALTO	135
Políticas de empleo juvenil en Bolivia.....	138
Políticas de empleo juvenil en El Alto.....	139
<i>Programa “Mi primer Empleo Digno”</i>	140
Algunos rasgos de los participantes.....	142
La participación de los jóvenes en el programa.....	142
Valoración del programa.....	143
<i>Programa de Apoyo al Empleo (PAE)</i>	144
Razones de participación.....	145
Cobertura del programa.....	146
Situación laboral y económica de los participantes después del programa.....	147
Evaluación del programa.....	148
<i>Proyecto “Mi Primera Experiencia de Trabajo”</i>	148
El proceso de inserción.....	150
Condiciones laborales.....	152
Evaluación y valoraciones sobre los cambios generados por el proyecto entre los participantes.....	152
Expectativas como recomendaciones.....	153
Conclusiones.....	154
Bibliografía	157

Índice de cuadros

Cuadro 1	Tasa de crecimiento de la población urbana nacional, 1992-2012.....	10
Cuadro 2	Tasa de crecimiento de la población en el municipio de El Alto, 1992-2012.....	11
Cuadro 3	Población de 15 años y más, y tasas de crecimiento en el municipio de El Alto por tramos de edad, 1992-2012.....	12
Cuadro 4	El Alto: Escolaridad promedio por sexo y tramos de edad, 2008-2013.....	16
Cuadro 5	El Alto: Escolaridad promedio por tramos de edad, según quintiles de ingreso de los hogares, 2008-2013.....	17
Cuadro 6	Población económicamente activa y población en edad de trabajar del municipio de El Alto, 2013.....	22
Cuadro 7	Asistencia y retiro escolar de los jóvenes según condición de actividad, 2013.....	24
Cuadro 8	El Alto: Jóvenes como porcentaje de la población según condición de actividad, 2008-2013.....	28
Cuadro 9	El Alto: Jóvenes que no estudian ni trabajan por sexo y tramos de edad, 2013.....	42
Cuadro 10	El Alto: Características de los jóvenes NI-NI, 2013.....	43
Cuadro 11	Características de los jóvenes ocupados en el sector formal e informal, 2013.....	61
Cuadro 12	Personal ocupado por grupos de edad y tamaño de empresa, 2015.....	116
Cuadro 13	Personal ocupado por sexo y grupos de edad, 2015.....	116
Cuadro 14	Puestos que demandan fuerza laboral juvenil, 2015.....	119
Cuadro 15	Porcentaje de empresas por áreas de capacitación a jóvenes, según duración de las capacitaciones, 2014.....	125
Cuadro 16	Relación de postulantes y beneficiarios del programa “Mi Primer Empleo Digno”, 2009-2014.....	141
Cuadro 17	Beneficiarios del PAE de El Alto por sexo y tramos de edad, 2014.....	147
Cuadro 18	Beneficiarios del PAE de El Alto por sexo, según tamaño de las empresas participantes, 2014.....	147
Cuadro 19	Jóvenes beneficiarios del programa “Mi Primera Experiencia de Trabajo” según nivel de formación, 2014.....	151

Índice de gráficos

Gráfico 1	Pirámide poblacional del municipio de El Alto, 1992.....	13
Gráfico 2	Pirámide poblacional del municipio de El Alto, 2012.....	13
Gráfico 3	Población del municipio de El Alto por tramos de edad, 1992-2012.....	14
Gráfico 4	Población que en los últimos cinco años recibió capacitación no formal para la mejora de habilidades por tramos de edad, 2013.....	18

Gráfico 5	Tasa de participación laboral de jóvenes y adultos, 2008-2013.....	19
Gráfico 6	Tasa de participación laboral por tramos de edad, 2008-2013.....	20
Gráfico 7	Tasa de ocupación y desempleo de jóvenes y adultos, 2008-2013.....	21
Gráfico 8	Tasa de desempleo e inactividad de jóvenes y adultos, 2008-2013.....	21
Gráfico 9	Tasa de participación de la población masculina por tramos de edad, 2008-2013.....	23
Gráfico 10	Tasa de participación de la población femenina por tramos de edad, 2008-2013.....	23
Gráfico 11	Tasa de participación de la población joven por nivel educativo, 2008-2013.....	25
Gráfico 12	Tasa de participación de la población joven y adulta por quintiles de ingreso, 2013.....	26
Gráfico 13	Transiciones ocupacionales de la población por sexo y tramos de edad, 2013.....	27
Gráfico 14	Tasa de desempleo de jóvenes y adultos, 2008-2013.....	29
Gráfico 15	Tasa de desempleo de la población masculina, 2008-2013.....	30
Gráfico 16	Tasa de desempleo de la población femenina, 2008-2013.....	30
Gráfico 17	Tasa de desempleo de los jóvenes por nivel de educación, 2008-2013.....	31
Gráfico 18	Tasa de desempleo de los jóvenes por nivel de educación y sexo, 2008-2013.....	32
Gráfico 19	Composición del desempleo de jóvenes por sexo y tramos de edad, 2013.....	33
Gráfico 20	Razones de cesantía por sexo y tramos de edad, 2013.....	34
Gráfico 21	Duración del desempleo por sexo y tramos de edad, 2013.....	35
Gráfico 22	Canales de búsqueda de empleo por sexo y tramos de edad, 2013.....	37
Gráfico 23	Experiencia laboral de la población desocupada por sexo y tramos de edad, 2013.....	39
Gráfico 24	Población inactiva que estaría dispuesta a trabajar de inmediato por sexo y tramos de edad, 2013.....	41
Gráfico 25	Ocupados que consideran optar por un trabajo alternativo/suplementario por sexo y tramos de edad, 2013.....	51
Gráfico 26	Pluriempleo por sexo y tramos de edad, 2013.....	51
Gráfico 27	Jóvenes y adultos ocupados por rama de actividad, 2008-2013.....	53
Gráfico 28	Jóvenes ocupados por rama de actividad y sexo, 2008-2013.....	54
Gráfico 29	Jóvenes y adultos por estrato ocupacional, 2008-2013.....	55
Gráfico 30	Jóvenes por estrato ocupacional y sexo, 2013.....	55
Gráfico 31	Asalariamiento de jóvenes y adultos, 2008-2013.....	57
Gráfico 32	Asalariamiento de la población joven por sexo, 2008-2013.....	57
Gráfico 33	Población joven no asalariada por categoría ocupacional específica y sexo, 2013.....	59
Gráfico 34	Ocupados jóvenes y adultos por sector del mercado de trabajo, 2008-2013.....	60

Gráfico 35	Ocupados por sector del mercado de trabajo y tramos de edad, 2008-2013.....	62
Gráfico 36	Jóvenes ocupados por sector del mercado de trabajo y sexo, 2008-2013.....	63
Gráfico 37	Estabilidad laboral de los jóvenes y adultos por sexo, 2013.....	66
Gráfico 38	Promedio de horas de trabajo a la semana de los asalariados e independientes por sexo y tramos de edad, 2013.....	68
Gráfico 39	Jornada laboral de los asalariados e independientes por tramos de edad, 2013.....	69
Gráfico 40	Salario líquido mensual de la población asalariada y porcentaje que gana por debajo de un SMN por tramos de edad, 2013.....	70
Gráfico 41	Salario líquido mensual de la población asalariada y porcentaje que gana por debajo de un SMN por sexo y tramos de edad, 2013.....	71
Gráfico 42	Ingreso neto mensual de los jóvenes y adultos independientes y porcentaje que gana por debajo de un SMN, 2013.....	73
Gráfico 43	Ingreso neto mensual de los jóvenes y adultos independientes y porcentaje que gana por debajo de un SMN por sexo, 2013.....	73
Gráfico 44	Ocupados que realizan aportes para la jubilación por sexo y tramos de edad, 2013.....	74
Gráfico 45	Derechos laborales de los jóvenes asalariados según sexo, 2013.....	75
Gráfico 46	Precariedad laboral de jóvenes y adultos, 2008-2013.....	77
Gráfico 47	Precariedad laboral por sexo y tramos de edad, 2008-2013.....	77
Gráfico 48	Precariedad laboral de los jóvenes ocupados por sector del mercado de trabajo, 2013.....	78
Gráfico 49	Precariedad laboral de los jóvenes ocupados por quintiles de ingreso, 2013.....	79
Gráfico 50	Rama de actividad, 2015.....	92
Gráfico 51	Rama de actividad según tamaño de empresa, 2015.....	93
Gráfico 52	Principal actividad económica de la empresa, 2015.....	94
Gráfico 53	Empresas que tienen actividad secundaria según tamaño de empresa, 2015.....	95
Gráfico 54	Periodo de inicio de actividades según rama de actividad, 2015.....	96
Gráfico 55	Periodo de inicio de actividades según tamaño de empresa, 2015.....	97
Gráfico 56	Percepción de los titulares sobre el tamaño de las empresas, 2015.....	98
Gráfico 57	Formas de organización jurídica, 2015.....	98
Gráfico 58	Origen del capital de las empresas, 2015.....	99
Gráfico 59	Mercados en los que participan las empresas, 2015.....	100
Gráfico 60	Empresas que subcontratan y que son subcontratadas según tamaño de empresa, 2015.....	102
Gráfico 61	Razones para la subcontratación de empresas, 2015.....	103
Gráfico 62	Procesos/tareas que subcontratan las empresas, 2015.....	103
Gráfico 63	Procesos/tareas que realizan las empresas subcontratadas, 2015.....	104

Gráfico 64	Tecnología que predomina en la empresa, 2015.....	105
Gráfico 65	Nivel de inversión en los últimos cinco años y porcentaje de empresas que estiman realizar inversión en los próximos cinco años, 2015.....	106
Gráfico 66	Resultados económicos de la gestión 2014 según tamaño de empresa.....	107
Gráfico 67	Resultados económicos en comparación con la gestión 2010.....	108
Gráfico 68	Perspectiva de crecimiento económico en los próximos cinco años.....	109
Gráfico 69	Principales razones sobre la perspectiva de la empresa en los próximos cinco años.....	110
Gráfico 70	Afiliación a organización o gremio empresarial según tamaño de empresa, 2015.....	111
Gráfico 71	Principales organizaciones o gremios a las que están afiliadas las empresas, 2015.....	111
Gráfico 72	Porcentaje de ocupados por tamaño de empresa, 2015.....	112
Gráfico 73	Demanda laboral global por niveles educativos, 2015.....	113
Gráfico 74	Composición de la demanda por grupos de ocupación, 2015.....	114
Gráfico 75	¿Por qué algunas empresas no contratan jóvenes?, 2015.....	115
Gráfico 76	Porcentaje de ocupados por tramos de edad, según nivel de educación, 2015.....	117
Gráfico 77	Porcentaje de ocupados por tramos de edad, según grupos de ocupación, 2015.....	118
Gráfico 78	Volumen del personal ocupado hace cinco años según tamaño de empresa, 2015.....	120
Gráfico 79	Cambios en la demanda de personal joven, 2015.....	121
Gráfico 80	Porcentaje de empresas que aumentaron personal en los últimos cinco años según tipo de contrato, 2015.....	122
Gráfico 81	Principales razones que justifican los cambios en la demanda de personal joven, 2015.....	123
Gráfico 82	Áreas en las que se capacitaron los jóvenes en 2014.....	124
Gráfico 83	Modalidades de capacitación en la que participaron los jóvenes en 2014.....	126
Gráfico 84	Porcentaje de empresas que reciben estudiantes para prácticas laborales y pasantías, 2015.....	127
Gráfico 85	¿Cómo llegan los jóvenes a la empresa para realizar las pasantías?, 2015.....	128
Gráfico 86	Principales beneficios de las pasantías para los jóvenes y la empresa, 2015.....	129
Gráfico 87	Porcentaje de empresarios que consideran que los jóvenes con formación superior poseen los conocimientos y habilidades exigidas por la empresa, 2015.....	130
Gráfico 88	Principales atributos positivos y negativos de los jóvenes en el trabajo, 2015.....	131

PRESENTACIÓN

Hablar de los problemas de los jóvenes se ha convertido en un lugar común en el debate social actual y es una referencia obligada cuando se aborda la cuestión del empleo por cuanto su relación con el mundo del trabajo no ha evolucionado favorablemente, no solo en contextos de crisis, sino también de crecimiento económico. En el municipio de El Alto, los jóvenes entre 15 y 24 años son un grupo importante de la población que asciende a 182.000 personas que se encuentran en edad de trabajar, pero enfrentan una problemática común que con distintos grados de incidencia está presente en todas las ciudades de país. Entre sus múltiples manifestaciones, el descenso en sus tasas de participación, un nivel de desempleo abierto que duplica al promedio general, la mayor precariedad de sus condiciones de trabajo y discontinuidad de sus trayectorias laborales permanecen y se profundizan.

Un factor clave para explicar esta situación se encuentra en el funcionamiento del mercado laboral que no ha logrado generar la cantidad suficiente de empleos para incorporar a este nuevo contingente de fuerza de trabajo, tanto por el limitado impacto del crecimiento económico en el empleo asalariado —a cuyas filas se apunta la mayoría de los jóvenes— como por la falta de políticas públicas de largo plazo dirigidas a promover la diversificación y el desarrollo de las actividades productivas intensivas en el uso de mano de obra.

Actualmente, apenas cuatro de cada diez jóvenes trabaja o busca activamente un trabajo, lejos del promedio latinoamericano. Pero la cuestión no se reduce a la falta de oportunidades de trabajo, sino que se extiende al tipo de empleos que tienen, que son generalmente temporales, mal remunerados, sujetos a jornadas prolongadas y sin la cobertura de la protección social. Este panorama plantea enormes desafíos para abrir nuevos caminos que posibiliten la integración social plena de esta generación que hoy no vislumbra horizontes para conseguir trayectorias laborales que aseguren su bienestar durante toda la vida.

Este estudio busca aportar al análisis y debate público de la realidad laboral de los jóvenes de El Alto con una perspectiva que integra las dimensiones de la oferta y la demanda de trabajo y, los factores explicativos centrales de las tendencias y comportamientos observados. Apunta también a confrontar esa realidad con las orientaciones y el alcance de las pocas acciones estatales encaminadas para promover el

empleo de los jóvenes del municipio. Todos los hallazgos apuntan a la necesidad de encaminar decisiones urgentes e impostergables para hacer que las políticas económicas, sociales y culturales tengan al empleo entre sus objetivos centrales. Esto exige un compromiso político genuino que los trabajadores de El Alto, jóvenes y adultos, hombres y mujeres, vienen demandando desde los inicios de este nuevo milenio.

Javier Gómez Aguilar
Director Ejecutivo del CEDLA

INTRODUCCIÓN

Los estudios sobre la inserción laboral de los jóvenes realizados en América Latina y en Bolivia identifican problemas comunes que con distintos grados de incidencia están presentes en los países de la región. Entre éstos, el escaso aumento en sus tasas de participación, el desempleo abierto con niveles que duplican al promedio general, la mayor precariedad de sus condiciones de trabajo y la discontinuidad de sus trayectorias laborales.

Según los informes de la OIT sobre el empleo juvenil una de cada cinco personas en el mundo tiene entre 15 y 24 años y se prevé que esa proporción disminuya lentamente hasta 2060. Los países han venido enfrentando enormes desafíos para la permanencia de los jóvenes en el sistema educativo y para su incorporación en el mercado de trabajo, incluso en momentos de recuperación y crecimiento económico como los registrados en la última década. Sin embargo, a pesar que no se trata de un fenómeno nuevo, el desempleo juvenil siguió aumentando a niveles sin precedentes en muchos países y los jóvenes tienen en promedio tres veces más probabilidades que los adultos de estar desempleados, lo que hace que cuatro de cada diez desempleados sea parte de la cohorte de jóvenes (OIT, 2012). En algunos países se verifica el fenómeno de los «desempleados calificados» que está estrechamente vinculado con una insuficiente diversificación productiva y una demanda agregada débil (OIT, 2013a).

Los empleos estables y socialmente protegidos, que eran lo habitual en épocas anteriores han pasado a ser más difíciles de conseguir para los jóvenes e incluso para los adultos de hoy. En otros informes anteriores para América Latina (OIT/CEPAL, 2010), ya se encuentran evidencias del deterioro progresivo de la calidad del empleo en el mundo y en América Latina en particular, que sigue afectando en mayores proporciones a los empleos disponibles para los jóvenes. La inserción laboral de un porcentaje significativo de los jóvenes de ambos sexos es precaria y se caracteriza, entre otros aspectos, por su concentración en empleos eventuales, temporales u ocasionales, a tiempo parcial, con salarios inferiores a la media, sin beneficios complementarios a la remuneración ni protección social. El crecimiento económico de los últimos años en América Latina ha llevado a mejorar las condiciones sociales y de trabajo, pero los jóvenes no parecen haberse beneficiado plenamente.

Considerando estos rasgos del empleo juvenil, resulta relevante avanzar también en el conocimiento de los factores que inciden en la demanda laboral y, específicamente en la demanda de trabajadores jóvenes. Uno de los principales factores explicativos proviene de la heterogeneidad estructural y la configuración de la estructura económica que, aún en contextos de crecimiento sostenido del producto, no permiten generar los puestos de trabajo en la cantidad suficiente para incorporar a una oferta laboral creciente, en particular a una población joven; otros factores cuya importancia genera polémica en la literatura sobre el tema estarían asociados con el desajuste entre las calificaciones que demanda la estructura productiva y las que ofrece el sistema educativo formal y no formal, los costos laborales que serían elevados para los jóvenes tomando en cuenta su baja productividad al inicio de su vida laboral, la inexistencia de instituciones y legislación favorables, las prácticas de selección y reclutamiento de las empresas, etc. (Weller, 2005; Schkolnick, 2005; Capelletti, Beatriz y Byk, Edith, 2009 y Escóbar, Silvia, 2009).

Bajo cualquier hipótesis, la inserción laboral de los jóvenes no puede ser vista solamente como un proceso determinado únicamente por factores individuales o personales, sino como un fenómeno que en lo fundamental depende de factores estructurales y del contexto económico, social y político nacional. En efecto, la inserción laboral de los jóvenes está sujeta a las características generales del mercado laboral y a las fluctuaciones de la demanda agregada, observando estas relaciones muchos estudios concluyen que la juventud es afectada de forma más severa en tiempos de retracción, y menos beneficiada en períodos de mejora y/o recuperación (Weller, 2006; Perez, 2007; Costanzi, 2009). El panorama descrito también refleja lo que acontece con los jóvenes y el trabajo en todas las ciudades capitales de Bolivia y, con sus especificidades, en el municipio de El Alto (Real Data-CEDLA, 2012; GAMLP, 2013; Eróstegui R. y Roza P., 2009; Escóbar, S. y Rojas, B., 2011; Escóbar, et al., 2015).

Mientras el debate sobre la crisis del empleo juvenil y sus principales causas está presente en el debate público, existe cada vez un mayor consenso respecto a la necesidad de actuar frente a un reto que adquiere grandes magnitudes. La revisión de la literatura sobre la forma en que diversos países de América Latina han enfrentado los problemas laborales de los jóvenes, muestra que generalmente ha sido a través del financiamiento de costosos programas específicos —localizados, temporales, de alcance limitado— y, en muchos casos sin impactos sostenibles, lo que ha llevado a que con el tiempo pierdan impulso (Chacaltana, 2009). En realidad, la dimensión del problema requiere pasar de programas específicos a la definición y ejecución de políticas públicas económicas, laborales y sociales con una visión estratégica de corto, mediano y largo plazo. Solo así será posible enfrentar los factores estructurales que lo determinan y dar sustento a las acciones que se pretende encarar.

La definición de políticas requiere de una identificación clara de prioridades. En consecuencia es fundamental analizar la situación de los jóvenes en el mercado laboral con referencia a las diversas dimensiones del trabajo y su calidad, otorgando especial atención al perfil educativo y social de los jóvenes que conforman un

grupo socialmente diferenciado como acontece con la sociedad en su conjunto. Al mismo tiempo, es necesario conocer los factores que desde la perspectiva del aparato económico-productivo afectan las posibilidades de generación de empleos y la mejora de su calidad y las restricciones específicas que enfrentan los jóvenes en ese entorno general.

Este estudio se orienta por esta doble perspectiva. En la primera parte se analiza la evolución de la oferta laboral juvenil, sus características y evolución; se profundiza en la cuestión del desempleo y los factores que explican la mayor presencia de jóvenes entre los desocupados, la inactividad o salida del mercado laboral y su incidencia en la conformación del grupo de jóvenes llamados NI-NI (ni estudian, ni trabajan). La segunda parte está dirigida al análisis de las formas de inserción laboral y la calidad del empleo juvenil en comparación con las que registran los adultos, identificando los factores de segregación y/o discriminación que los jóvenes sufren en el mercado laboral. La tercera parte discute ampliamente la demanda laboral de jóvenes en el sector empresarial, las formas de contratación y las condiciones específicas en las que se incorporan los jóvenes en las empresas. En un último apartado se presenta el estado de la discusión sobre las políticas de empleo juvenil en Bolivia, las principales conclusiones del estudio y sus implicaciones para la política pública y acciones prioritarias.

A tiempo de destacar el importante apoyo del Gobierno del Principado de Asturias para encaminar este estudio reiteramos el interés permanente del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario-CEDLA para aportar desde el conocimiento al debate público y a la toma de decisiones de política y acciones que contribuyan al ejercicio de los derechos laborales y sociales de los trabajadores jóvenes, considerando sus necesidades y demandas individuales y colectivas. Este estudio fue realizado por el equipo de investigación de la Unidad de Estudios de Empleo, Derechos Laborales y Seguridad Social del CEDLA conformado por Silvia Escóbar de Pabón, Giovanna Hurtado y Bruno Rojas.

PARTE I
LA OFERTA LABORAL
JUVENIL

En esta parte del estudio se examinan la participación de los jóvenes en el mercado laboral en el municipio de El Alto, profundizando en el análisis del desempleo, las características de su inserción ocupacional y las condiciones bajo las cuáles realizan su trabajo, con énfasis en los cambios registrados en los últimos años, en un contexto de crecimiento económico sostenido.

El estudio se basa en la información de los Censos de Población y Vivienda (2001-2012) para el análisis de los datos demográficos y de dos encuestas especializadas de empleo que proporcionan información a nivel municipal y permiten observar la evolución de los principales indicadores de empleo juvenil en el periodo de análisis 2008-2013, la Encuesta Urbana de Empleo realizada por el CEDLA (ECEDLA, 2008) y la Encuesta de Empleo y Salarios realizada por el CEDLA y el IRD (Institut de Recherche pour le Développement) (EEyS, CEDLA-IRD, 2013); adicionalmente, y con referencia a algunos indicadores globales, se ha utilizado la Encuesta de Hogares del Instituto Nacional de Estadística (EH-INE, 2013). El uso de todas estas fuentes ha permitido superar las limitaciones de información sobre el empleo en las fuentes oficiales, con una desagregación al nivel municipal. También se ha utilizado una importante información documental referida al estado de la discusión sobre el tema y a las investigaciones realizadas en América Latina y en el país.

En el punto de partida, se establecieron los límites etarios para definir a la población joven. Siguiendo los estudios realizados por el CEDLA en el tema del empleo juvenil que se inscriben en un marco de comparación con los estudios regionales, se ha utilizado la definición proporcionada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU)¹ que delimita a la población joven como aquella comprendida entre los 15 y 24 años de edad. Además, dado que la relación de los jóvenes con el mundo laboral presenta diferencias dentro del mismo grupo, para los fines analíticos se procedió a su desagregación entre los jóvenes (20 a 24 años) y los adolescentes (15 a 19 años).

De acuerdo con el informe de la OIT de 2014, las tendencias en materia de empleo están marcadas por la incertidumbre que ha generado la desaceleración

1 Esta definición se realizó para el Año Internacional de la Juventud celebrado en 1985.

del crecimiento económico luego del dinamismo que permitió la generación de empleos en la región y la mejora de la calidad de los puestos de trabajo. Lo que preocupa es que la región estaría generando menos empleos, un aspecto reflejado en la tasa de ocupación urbana que descendió a 56,2% en los últimos dos años, al mismo tiempo que no se registró un aumento de la desocupación —como normalmente ocurre—; este comportamiento tiene que ver con la caída en la tasa de participación que llegó a 59,9% que estaría reflejando la salida del mercado laboral de un número importante de personas, en su mayoría mujeres y jóvenes (OIT, 2014).

En ese contexto, alrededor del 40% de los desempleados de la región son jóvenes y deben enfrentar tasas de desocupación entre tres y cuatro veces más altas que los adultos². Pero más allá del desempleo, el informe advierte que uno de los problemas importantes está relacionado con la calidad del empleo, puesto que crece el número de ocupados en condiciones de informalidad propiciando la desprotección social, la inestabilidad, condiciones laborales desfavorables y la vulneración de derechos.

En este sentido, la promoción del “trabajo decente” para los jóvenes sigue siendo un tema prioritario. En la 93.a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en 2005, se presentó un conjunto de políticas y programas orientados a encarar el problema del empleo juvenil; y en 2012, en la 101.a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se estableció un conjunto de prioridades con el fin de hacer operativo en la región “el llamado a la acción” que entre sus mandatos estipula la mejora del conocimiento y la difusión sobre el mercado laboral juvenil (OIT, 2013).

En el marco de ese desafío, y en la búsqueda de iniciativas que coadyuven con la promoción del trabajo juvenil, a continuación se presenta el análisis de los principales indicadores de empleo en el municipio de El Alto y su evolución en el periodo de análisis 2008-2013.

Durante este período, la crisis financiera internacional iniciada a mediados del 2007 provocó una disminución en el crecimiento mundial que ha generado niveles de incertidumbre y volatilidad muy elevados. Los efectos económicos de esta tendencia también se sintieron América Latina con la caída del crecimiento económico de 5,8% en 2007 a 4,9% en promedio en 2008 (BBV, 2008); en este contexto y pasando un tiempo, Bolivia siguió experimentando un crecimiento sostenido impulsado por el auge de los precios de las materias primas (gas, minerales, y productos agroindustriales como la soya y sus derivados).

El estudio se enmarca en este escenario de crecimiento económico que entre 2008 y 2013 registró una tasa promedio de 4,5%, generando un mayor dinamismo en la creación de empleos y un descenso progresivo en la tasa de desempleo acompañado de un aumento de la inactividad, como ocurrió en toda la región. También la pérdida de calidad de los empleos fue progresiva, no solo por el aumento del empleo

2 Para el año 2014 la tasa de desempleo adulto era de 4,3%, mientras que para los jóvenes la tasa registrada alcanzaba a 14%.

informal, sino por la degradación de las condiciones laborales en todos los sectores del mercado de trabajo, con una tendencia que parece perpetuarse, en ausencia de fiscalización estatal para el cumplimiento de la legislación laboral.

La demanda laboral en las principales ciudades del país y en el municipio de El Alto, siguió impulsada por los sectores estatal, semiempresarial (micro y pequeñas empresas) y familiar; estuvo concentrada en actividades terciarias (comercio, servicios, transporte público, etc.) y secundariamente en algunas actividades productivas como la industria de alimentos y la construcción, donde las condiciones laborales son cada vez más precarias. Esto muestra que la bonanza macroeconómica reciente no fue aprovechada para comenzar a superar el patrón de acumulación primario exportador que caracteriza al país, estimulando la inversión productiva, la mejora de la productividad y las capacidades de la fuerza de trabajo, para impulsar transformaciones estructurales en la matriz productiva y aumentar la demanda de fuerza de trabajo calificada, como estrategia para mejorar la calidad del empleo y las condiciones de vida de la población (Escóbar, et. al., 2015). En este contexto se realiza el análisis de la situación del empleo de los jóvenes en el municipio de El Alto.

Evolución y características de la oferta de trabajo juvenil

Tendencias demográficas de la población

En las últimas décadas las variaciones ocurridas con relación al ritmo de crecimiento de la población muestran una tendencia a la desaceleración ocasionada por factores tales como la disminución paulatina de la fecundidad, la mortalidad y la intensificación de los flujos migratorios internacionales entre la población comprendida en las edades más fértiles y con mayor propensión a la actividad económica (15 a 49 años) (Escóbar y Guaygua, 2008)³; este último factor confirma la falta de trabajo en el país, así como la ausencia de políticas públicas que aminoren la salida de personas en busca de mejores oportunidades laborales⁴, con efectos demográficos directos e indirectos cada vez más visibles. Considerando a la población de estudio en las áreas urbanas, el grupo de los jóvenes entre 15 y 24 años pasaron a registrar tasas de crecimiento más bajas que los adultos entre 2001 y 2012 (Cuadro 1).

3 A estas razones se debe adicionar una tercera que es la importante omisión censal; según expertos en la materia el empadronamiento de 2012 no logró censar a la totalidad de los bolivianos (La Razón, 2013)

4 Según datos del INE, 562.461 bolivianos emigraron al exterior del país entre 2001 y 2012, con un 50,9% de mujeres.

Cuadro 1
Tasa de crecimiento de la población urbana nacional, 1992-2012

Grupos de Edad	Tasa de crecimiento anual promedio					
	1992-2001			2001-2012		
	Población total	Hombres	Mujeres	Población total	Hombres	Mujeres
0 – 4	2,32	2,58	2,04	1,22	1,05	1,40
5 – 9	3,10	3,20	3,00	0,18*	0,14	0,23
10 – 14	3,15	3,13	3,17	0,99	1,10	0,88
15 – 19	3,64	3,80	3,50	2,18	2,29	2,07
20 – 24	4,78	4,93	4,65	2,30	2,53	2,09
25 – 29	3,84	3,97	3,74	2,99	3,18	2,82
30 – 34	3,07	2,96	3,17	3,86	3,99	3,74
35 – 39	3,41	3,23	3,58	3,28	3,49	3,10
40 – 44	4,70	4,40	4,98	2,94	3,01	2,88
45 – 49	4,63	4,65	4,61	3,36	3,27	3,44
50 – 54	5,46	5,64	5,31	4,19	4,15	4,21
55 – 59	5,40	5,96	4,88	4,67	4,45	4,86
60 – 64	2,18	2,34	2,04	5,75	5,64	5,85
65 o más	5,47	5,31	5,59	4,48	4,72	4,30
Total	3,62	3,66	3,58	2,40	2,41	2,38

* Los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda 2012, muestran un subregistro de la población en este tramo de edad

Fuente: Resultados de los Censos de Población y Vivienda 1992-2012. Elaboración propia.

La ciudad de El Alto tuvo una rápida expansión demográfica desde su fundación y se ha caracterizado por registrar las tasas más altas de crecimiento en relación con el resto de ciudades capitales del país⁵; esta expansión tuvo su origen en los flujos migratorios campo-ciudad⁶ y el traslado de una parte de la población paceña que fijó su residencia en esta urbe por el menor costo de la vivienda y el costo de vida en general (Escóbar, et al. 2015), ambos factores aceleraron el crecimiento vegetativo de su población. En las últimas décadas, el crecimiento demográfico se ha ralentizado (2,3% anual), muy cercano al promedio nacional urbano e inferior al registrado en el periodo 1992-2001 (5,2%) cuando lo superaba ampliamente (Cuadro 2).

5 Según datos del INE, la tasa de crecimiento intercensal de la ciudad de El Alto en el periodo 1976 -1992 era de 9,2%, mientras que la tasa de la población urbana nacional alcanzaba a 4,2%.

6 Según el informe del Ministerio de Desarrollo Sostenible y Planificación (hoy Ministerio de Planificación del Desarrollo), que cita la información del INE, solo en dos años (1992-1994) el número de inmigrantes de toda la vida en El Alto pasó de 107 mil a 187 mil personas, con un incremento de alrededor de 40 mil personas por año.

Cuadro 2

Tasa de crecimiento de la población en el municipio de El Alto, 1992-2012

Grupos de Edad	Tasa de crecimiento anual promedio					
	1992-2001			2001-2012		
	Población total	Hombres	Mujeres	Población total	Hombres	Mujeres
0 – 4	4,32	4,76	3,84	0,44	0,08	0,83
5 – 9	4,81	4,96	4,66	0,01	-0,14	0,16
10 – 14	4,75	4,56	4,94	1,35	1,34	1,37
15 – 19	5,37	5,09	5,66	2,74	2,54	2,93
20 – 24	6,40	6,23	6,56	2,17	2,12	2,21
25 – 29	5,72	5,34	6,06	2,57	2,57	2,58
30 – 34	4,93	4,72	5,13	3,88	3,64	4,09
35 – 39	4,79	4,49	5,07	3,56	3,49	3,62
40 – 49	5,73	5,26	6,20	3,42	3,10	3,72
50 – 59	7,46	7,48	7,45	4,46	3,89	5,01
60 – 69	5,02	4,74	5,29	5,77	5,53	6,00
70 y más	5,26	5,10	5,39	5,40	5,54	5,29
Total	5,24	5,14	5,35	2,34	2,11	2,55

Fuente: Resultados de los Censos de Población y Vivienda 1992-2012. Elaboración propia.

Entre la población de 15 a 24 años, la evolución ha seguido un comportamiento similar disminuyendo hacia el final del periodo a una tasa conjunta de 2,5% anual, con ligeras variaciones entre hombres y mujeres (Cuadro 3). En 2012, el índice de masculinidad del municipio indicaba que por cada 100 mujeres había 93,1 hombres, es decir que la proporción de población femenina era cada vez mayor.

La evolución demográfica deja ver que en los noventa el municipio de El Alto se caracterizaba por contar con una población de estructura joven concentrada en edades menores a 25 años; en la actualidad existe una menor concentración en este grupo, mientras los cambios en la estructura por edades han derivado en un fuerte incremento de la población en los grupos de edad con mayor propensión a la actividad económica (Gráficos 1 y 2).

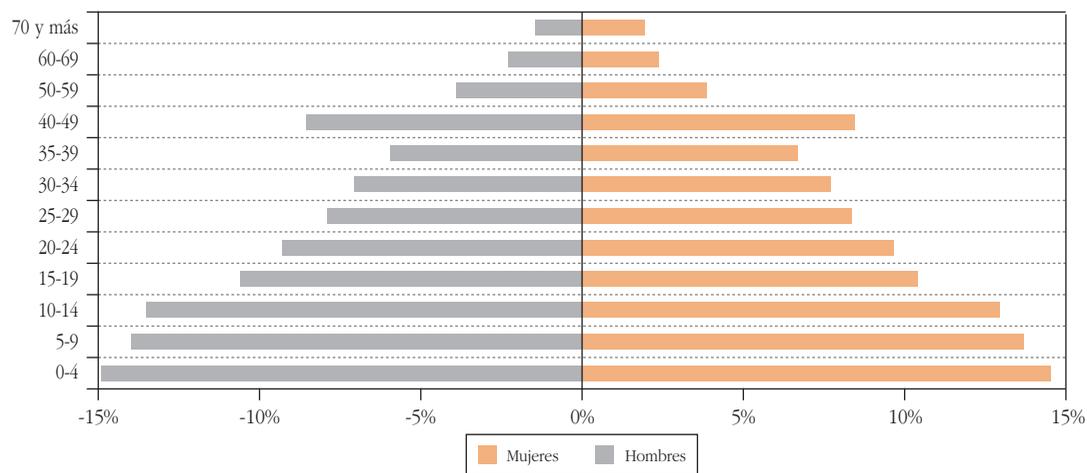
En este sentido, resulta importante observar los cambios que se han producido en la composición demográfica por grupos de edad. En términos absolutos, la población de 15 a 24 años se habría incrementado en más de 100 mil personas (de 81.105 personas en 1992 a 182.137 en 2012); sin embargo, su peso relativo respecto al total de la población habría aumentado solamente desde el 20,0% en 1992 al 20,5% en 2012. Mientras que el grupo de adolescentes creció de manera constante hacia el final del periodo, hubo una ligera disminución en la proporción de jóvenes de 20 a 24 años desde el 2001, como resultado de las dificultades que enfrentan para conseguir un empleo que asegure su subsistencia, una situación que los empuja a buscar oportunidades en otras ciudades del país o en el exterior (Gráfico 3).

Cuadro 3
Población de 15 años y más, y tasas de crecimiento en el municipio de El Alto por tramos de edad, 1992-2012

Tramos de edad	Absolutos						Tasa de crecimiento promedio								
	CENSO 1992			CENSO 2001			CENSO 2012			1992-2001			2001-2012		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
TOTAL POBLACIÓN	405.492	202.502	202.990	649.958	321.527	328.431	848.452	408.984	439.468	5,2	5,1	5,3	2,3	2,1	2,6
Total población de 15 y más	236.233	116.496	119.737	393.468	189.478	203.990	573.752	270.448	303.304	5,7	5,4	5,9	3,3	3,1	3,5
15 a 24 años	81.105	40.500	40.605	137.603	67.267	70.336	182.137	87.804	94.333	5,9	5,6	6,1	2,5	2,3	2,6
25 y más	155.128	75.996	79.132	255.865	122.211	133.654	391.615	182.644	208.971	5,6	5,3	5,8	3,7	3,5	3,9

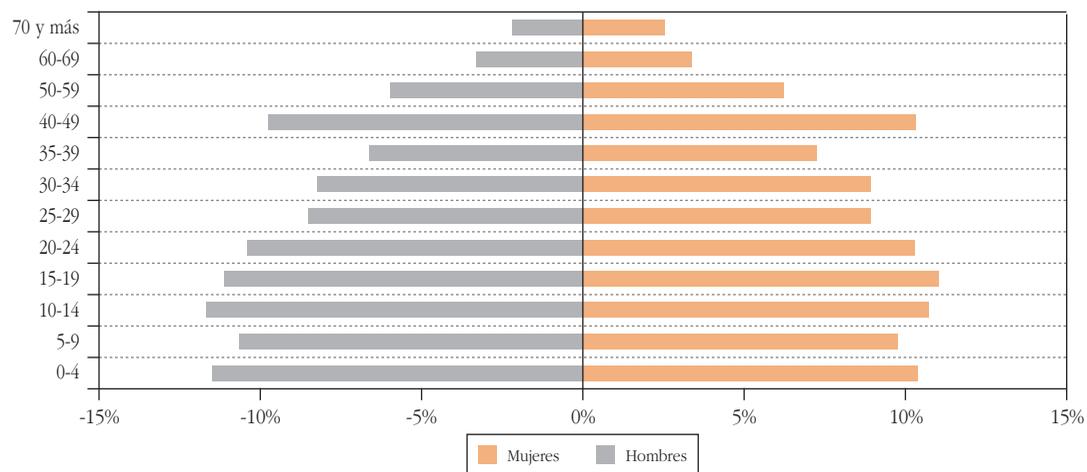
Fuente: Resultados de los Censos de Población y Vivienda 1992-2012.

Gráfico 1
Pirámide poblacional del municipio de El Alto, 1992



Fuente: Censo de Población y Vivienda 1992. Elaboración propia

Gráfico 2
Pirámide poblacional del municipio de El Alto, 2012

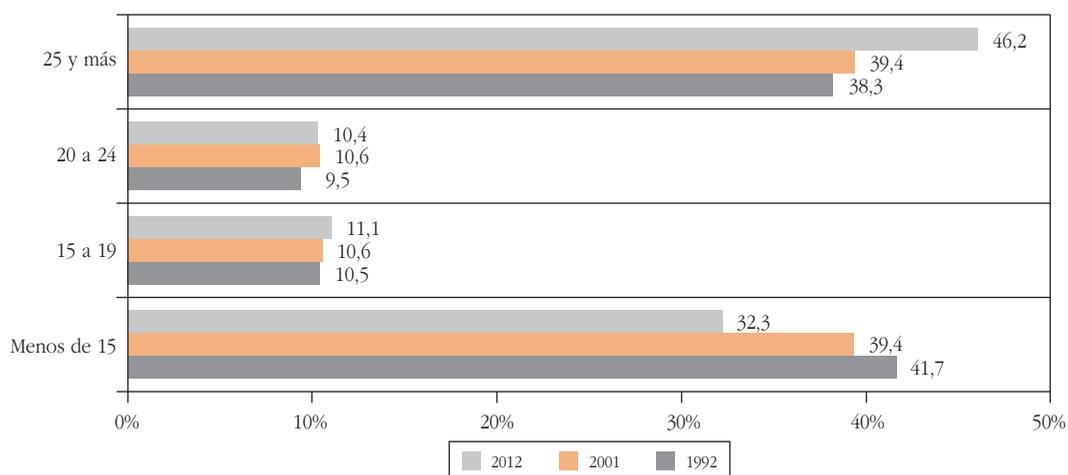


Fuente: Censo de Población y Vivienda 2012. Elaboración propia

En efecto, El Alto presenta el menor porcentaje de población en el grupo de 20 a 24 años en comparación con otros centros urbanos, lo que permite aseverar que estamos frente a una ciudad expulsora de población joven.

Gráfico 3

Población del municipio de El Alto por tramos de edad, 1992-2012



Fuente: Censos de Población y Vivienda 1992-2012. Elaboración propia

Perfil educativo de los jóvenes

Debido a la importancia que la educación ha adquirido como vehículo de movilidad social, se ha evidenciado que en los países de la región, incluyendo a Bolivia, se han registrado importantes avances en materia educativa que se han reflejado en el incremento de la escolaridad promedio de la población. Sin embargo, a pesar de que la educación permite mejorar las condiciones sociales, económicas y culturales de las sociedades, y que el aumento de los niveles de educación tiene efectos positivos sobre algunos factores clave de desarrollo y bienestar como son la productividad, el ingreso, el empleo y la competitividad (OIT, 2013b), aún persisten problemas de desigualdad en el acceso y permanencia en el sistema educativo, así como en la calidad de la educación.

Con una escolaridad promedio de 11,4 años, los jóvenes del municipio de El Alto solo habrían incrementado en 0,3 años su nivel de educación en los últimos cinco años; a pesar de ello —y tal como ocurre en la región— las familias de las nuevas generaciones han realizado mayores esfuerzos para mantenerlos en el sistema educativo con la expectativa de ampliar sus oportunidades de inserción laboral y por lo tanto de mejorar sus condiciones de vida. Sin embargo, los mayores logros educativos no tienen una retribución equivalente en el mercado laboral de la ciudad; la participación en la actividad económica de los jóvenes con educación superior (completa o incompleta) está por debajo de quienes alcanzaron el bachillerato como máximo nivel de estudios.

De continuar esta tendencia, en los años que vienen el municipio contará con un creciente número de jóvenes más escolarizados que no podrán incorporarse al mercado de trabajo, dado que la demanda empresarial prioriza a los adultos portadores de experiencia antes que a los jóvenes, y dentro de este grupo, a aquellos con el bachillerato concluido. De allí se nutren los procesos de emigración observados en el grupo de 20 a 24 años.

Observando los datos según la condición de género, a diferencia de lo que acontece en el municipio paceño donde se destacan los logros educativos que alcanzaron las mujeres con una escolaridad más alta que los hombres (Escobar, et. al, 2015), en el municipio de El Alto la tasa de escolaridad de las mujeres en 2013 todavía era algo menor a la que presentaban los hombres, aunque la reducción de la brecha ya se hizo evidente en los últimos años. Donde se encuentra una diferencia notable es en la proporción hombres (30,8%) que obtuvo una titulación en algún nivel superior (técnico medio o superior) en comparación con las mujeres (5,2%) (Cuadro 4).

Mientras los adolescentes tenían en promedio 10,4 años de escolaridad, los jóvenes de 20 a 24 años habían alcanzado una media de 12,7 años, muy cercana al bachillerato, evidenciando que enfrentan limitaciones en su acceso a la educación superior. En efecto, solo el 54% de los jóvenes de este grupo permanecía en el sistema educativo formal ya sea en el nivel técnico superior o universitario en 2013 y esta proporción era menor a la mitad entre aquellos que pertenecían a hogares con menor nivel socioeconómico⁷ (Cuadro 5).

Complementariamente, una parte de los jóvenes han recurrido a procesos de capacitación fuera del sistema educativo formal que cobraron particular importancia en los últimos años, como una alternativa para promover el aprendizaje y desarrollo de habilidades y destrezas orientadas a responder cada vez más a los perfiles que demanda el mercado. En los cinco años anteriores a 2013, el 16,2% de los adolescentes y 31,9% de los jóvenes había optado por alguna capacitación con la intención de mejorar sus habilidades para el trabajo. Estas capacitaciones incluyeron una variedad de cursos en función de los puestos de trabajo a los que aspiran, a los requerimientos que identifican en el mercado laboral o a su intención de emigrar; así el último curso reportado por los hombres corresponde a las áreas de computación, idiomas, artes musicales e instalaciones en obras de construcción, mientras que las mujeres además del área de computación se formaron en las áreas de secretariado, corte y confección y ventas (Gráfico 4).

Esta formación se realiza tanto en centros especializados como en el puesto de trabajo. Entre los centros de capacitación predominan los privados donde concurre la mayor parte de los adultos y jóvenes, aunque estos últimos se dirigen con mayor frecuencia a los centros de capacitación públicos. En cambio, la capacitación en el puesto de trabajo no parece estar al acceso de los jóvenes, puesto que solo es reportada por personas adultas que gozan de una cierta estabilidad laboral.

7 Una forma de clasificar el nivel socioeconómico es a través de los quintiles (20%) de ingreso per cápita de los hogares ordenados en forma ascendente.

Cuadro 4
El Alto: Escolaridad promedio por sexo y tramos de edad, 2008-2013

	15 a 19 años			20 a 24 años			25 y más años		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Años de estudio (2008)	9,4	10,1	10,2	12,1	12,2	11,9	8,7	10,1	7,4
Años de estudio (2013)	9,8	10,4	10,2	12,7	12,9	12,5	9,0	10,3	8,0

Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

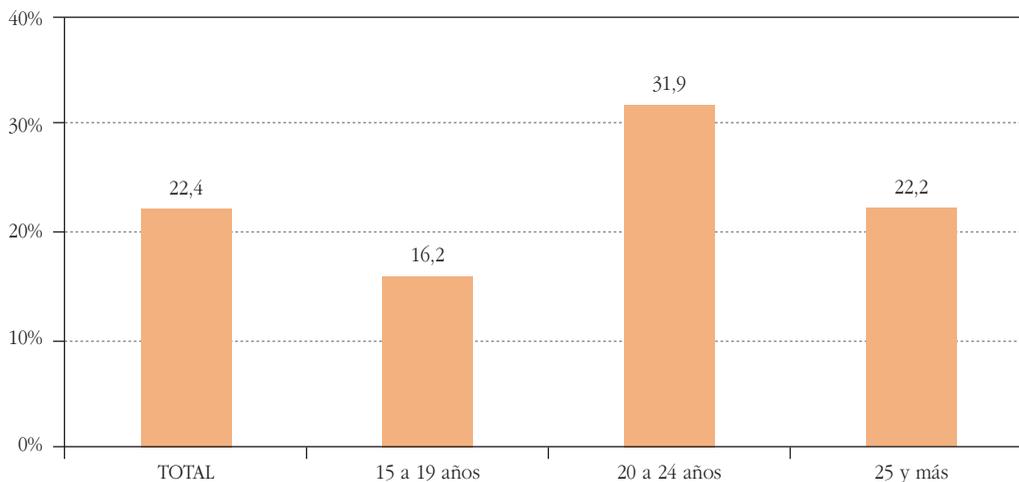
Cuadro 5
El Alto: Escolaridad promedio por tramos de edad, según quintiles de ingreso de los hogares, 2008-2013

Años de estudio	Quintiles de ingreso											
	2008					2013						
	Total	I	II	III	IV	V	Total	I	II	III	IV	V
Total	9,4	7,6	8,5	10,0	11,1	11,3	9,8	8,6	9,9	9,6	10,4	10,5
15 a 19	10,2	10,1	9,8	10,1	11,0	10,6	10,4	10,4	9,8	10,3	10,3	10,9
20 a 24	12,1	11,5	11,9	12,3	11,2	13,1	12,7	12,8	12,5	13,0	12,8	13,0
15 a 24	11,1	10,1	9,8	10,1	11,0	10,6	11,4	11,2	11,1	11,5	11,4	11,7
25 y más	8,7	6,1	7,5	9,2	11,2	11,1	9,0	7,6	9,4	8,7	9,9	9,6

Nota: El quintil I equivale a los hogares de ingresos más bajos; el quintil V equivale a los hogares de ingresos más altos.
Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

Gráfico 4

Población que en los últimos cinco años recibió capacitación no formal para la mejora de habilidades por tramos de edad, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

N = 590.711

Tendencias de la participación laboral de los jóvenes

Considerando que la participación en el mercado laboral afecta el bienestar personal y familiar de las personas y se relaciona con los cambios generales y específicos de la actividad económica, a continuación se presenta un análisis de la evolución de la oferta laboral.

En el municipio de El Alto la tasa de participación global⁸ que hasta 2008 había registrado un crecimiento con relación a los inicios de esa década (Escobar, 2009a) experimentó un importante descenso en 2013 afectando a jóvenes y adultos en forma diferenciada. Ese año, el 66,7% de las personas en edad de trabajar estaba participando en el mercado laboral, es decir estaban ocupadas o buscaban un trabajo activamente, cerca de cinco puntos porcentuales menos que antes, después de un notable descenso en la participación de los jóvenes (40,4%) y algo menos en la que presentaban los adultos (77,4%).

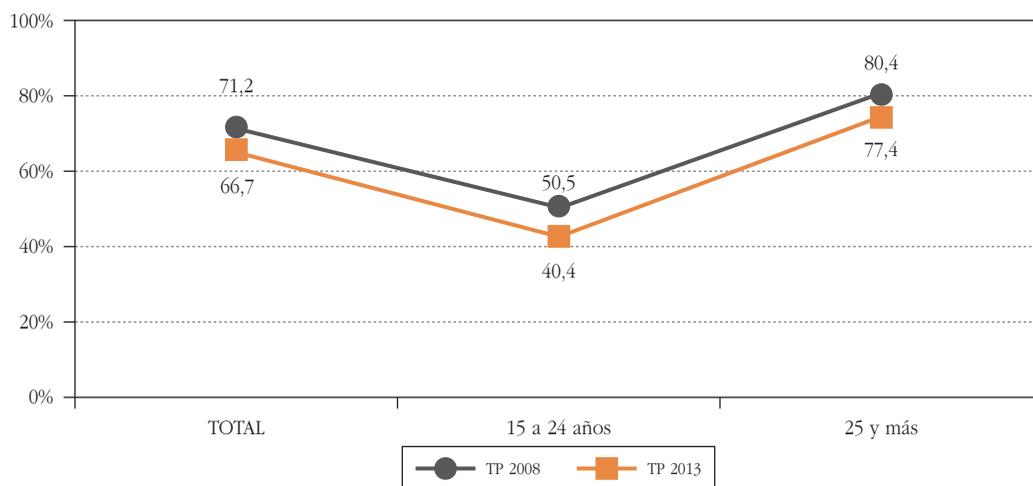
La caída en la participación de la fuerza laboral podría deberse a una disminución en las oportunidades de acceso a un empleo acorde a las expectativas de las personas (desaliento), como a la prioridad que los jóvenes y sus familias le están dando a la educación por encima de la participación en el mercado de trabajo (OIT, 2013a). En el municipio de El Alto, la causa principal estaría asociada con el limitado impacto en la generación de empleo que tienen las políticas económicas impulsadas en el país y sus repercusiones en el nivel local; mientras la economía sigue creciendo con base en

8 La tasa de participación global o tasa de actividad es un indicador para cuantificar el tamaño relativo de la fuerza de trabajo, mide la relación entre la población económicamente activa (ocupada más desocupada) y la población en edad de trabajar (15 años y más).

las actividades con menor elasticidad empleo-producto y los salarios se mantienen en un nivel relativamente bajo, los jóvenes quienes generalmente buscan trabajar como asalariados, son los últimos en ser contratados, algunos quedan desempleados, pero otros dejan de concurrir temporalmente a la actividad económica con el consiguiente aumento en la brecha de participación que los distancia de los adultos (Gráfico 5).

Gráfico 5

Tasa de participación laboral de jóvenes y adultos, 2008-2013



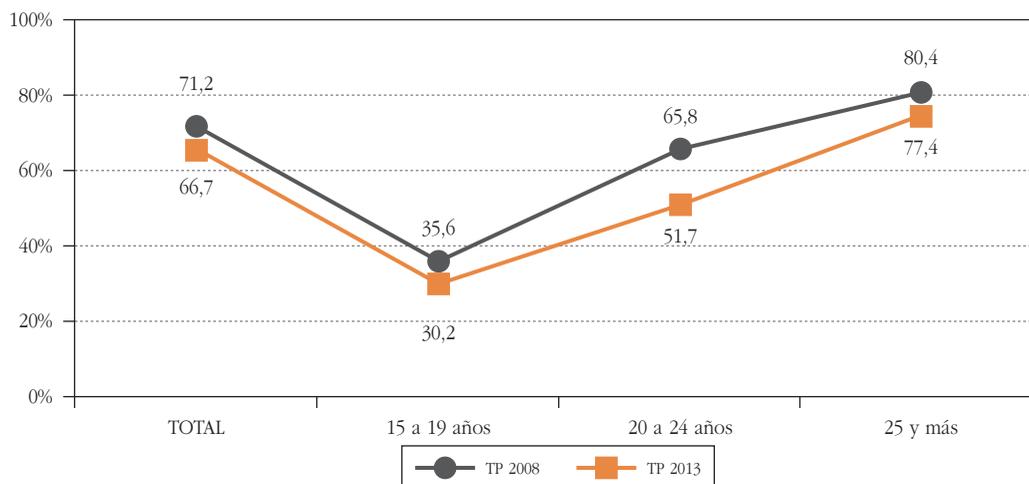
Fuente: EH-INE, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

Como era de esperar, el análisis de la evolución de la tasa de participación de los jóvenes evidencia un comportamiento diferente cuando se desagregan los dos tramos de edad. Para el año 2013, en el grupo de 20 a 24 años la tasa presentó un importante descenso hasta el 51,7% algo más de 20 puntos porcentuales por encima de la que presentaban los adolescentes entre quienes el descenso en la participación fue menos pronunciado (Gráfico 6).

En otros países de la región, los niveles de participación de los jóvenes son superiores a los reportados en el municipio de El Alto o en el municipio paceño. En 2013, la participación urbana promedio de los jóvenes de 15 a 24 años que registraban los países latinoamericanos alcanzaba una tasa de 48,5% superando en nueve puntos porcentuales a la reportada por los jóvenes de El Alto, mientras que la tasa de los adultos se encontraba 2,8% por encima de la regional (OIT, 2013a). Estas cifras, no solo reflejan la limitada capacidad de la economía de estos municipios para generar más empleos al alcance de los jóvenes, sino que confirman la existencia de procesos de discriminación laboral en su contra; en un contexto de abundante oferta de mano de obra disponible que puede contratarse a bajo costo, la demanda se orienta preferentemente hacia los adultos que son portadores la experiencia y habilidades específicas exigidas por los empleadores (Escobar, et al., 2015).

Gráfico 6

Tasa de participación laboral por tramos de edad, 2008-2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; EH-INE, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

Analizando el comportamiento de la tasa de ocupación y la tasa de desempleo⁹ se evidencia que tanto jóvenes como adultos se vieron afectados por la disminución de la demanda laboral en el municipio. Tal como acontece en la región donde las cifras de los últimos años presentaron ligeras disminuciones en estos indicadores (OIT, 2014), en El Alto la tasa de ocupación disminuyó en el último periodo y simultáneamente tuvo lugar una importante caída en el desempleo; este comportamiento se explicaría principalmente por el menor crecimiento de la oferta laboral expresada en la caída pronunciada de la tasa de participación.

El descenso simultáneo de las tasas de ocupación y desempleo entre los jóvenes conlleva al retiro de la actividad económica, ya sea desde la ocupación como desde el desempleo. Para el 2013 solo el 34% de los jóvenes en edad de trabajar tenía una ocupación y uno de cada diez se encontraba desempleado (Gráfico 7).

En un periodo de alto crecimiento económico como el reciente, no se elevó la tasa de desempleo, pero sí incrementó la tasa de inactividad. Entre los jóvenes esto se explicaría por la mejora en los niveles de ingresos familiares de quienes provienen de hogares ubicados en los quintiles de ingresos altos, los mismos que estarían concentrando sus esfuerzos por permanecer en el sistema educativo y terminar sus estudios; o bien al desaliento y frustración ante la falta de oportunidades laborales que afectó principalmente a los que pertenecen a hogares ubicados en el quintil más pobre¹⁰. Similar comportamiento se evidencia entre los adultos encontrándose

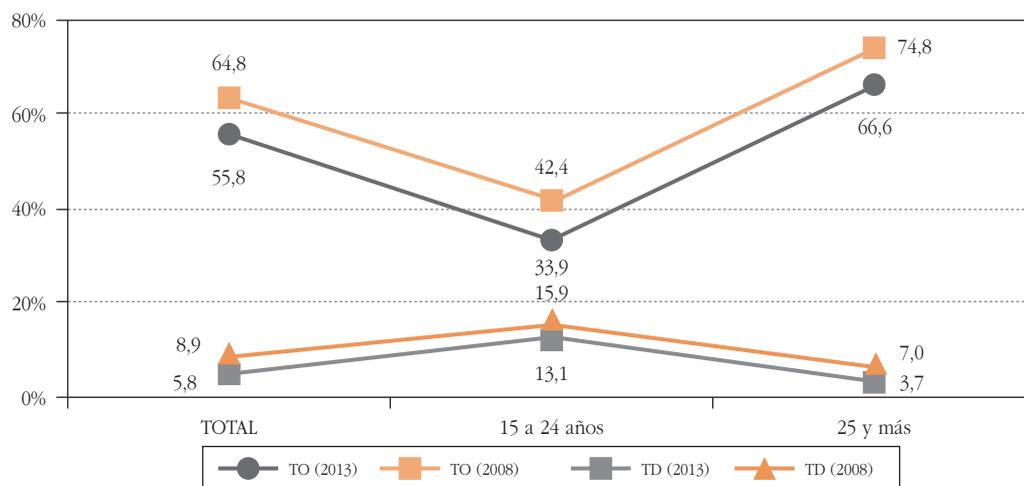
9 La tasa de ocupación es la relación entre la población ocupada y la población en edad de trabajar y expresa la capacidad de creación de empleo que tiene una economía. La tasa de desempleo es la relación entre la población que no trabajó ni buscó trabajo y la población económicamente activa (ocupada y desocupada).

10 Según datos de la EEsS, CEDLA-IRD realizada en 2013, tasas de inactividad superiores al promedio se encuentran entre los jóvenes que pertenecen a hogares ubicados en el quintil de ingreso familiar más alto (64,7%) y en el quintil más pobre (61,4%), seguidos del quintil alto (60,2%), es decir en los extremos de la distribución y, como se ha visto, por razones diferentes.

también que un número importante salió del mercado laboral permaneciendo inactivo, al menos, de manera transitoria (Gráfico 8).

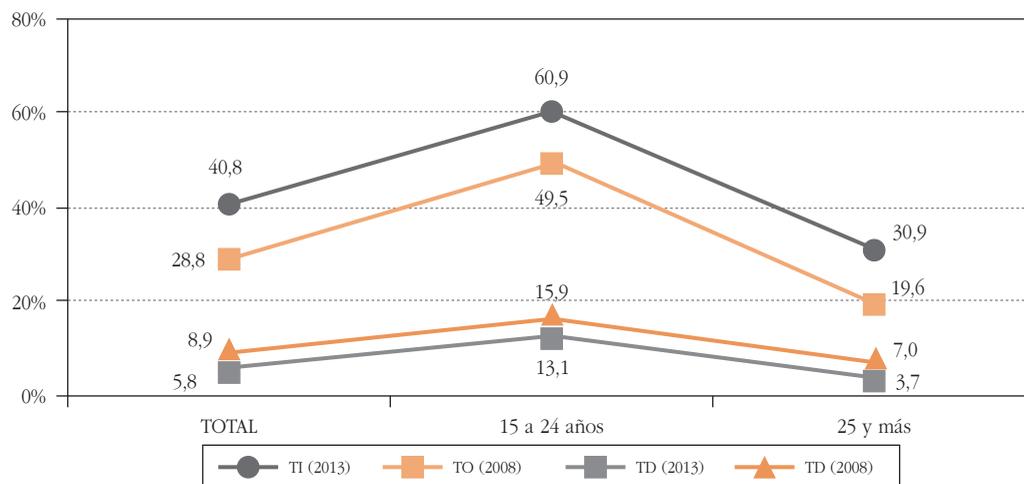
“Porque no hay un buen trabajo aquí en nuestro país, la verdad, encuentras un trabajo donde te tratan mal, te pagan mal, corres muchos riesgos y un montón de cosas así, por eso he decidido seguir estudiando, por lo menos para que pueda encontrar un trabajo mejor...” (mujer de 24 años).

Gráfico 7
Tasa de ocupación y desempleo de jóvenes y adultos, 2008-2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

Gráfico 8
Tasa de desempleo e inactividad de jóvenes y adultos, 2008-2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

A partir del análisis anterior se puede concluir que la menor presión de la oferta se debe tanto al retiro temporal como al retraso del ingreso al mercado de trabajo por parte del grupo de los jóvenes de 15 a 19 años, esto hace que aumente la tasa de inactividad promedio de los jóvenes en su conjunto¹¹. Como resultado, los jóvenes alteños representaban solo el 21,7% de la PEA del municipio en 2013, de los cuales 9,9% eran adolescentes (muy por debajo de su peso en la PET) y 11,9% jóvenes entre 20 y 24 años (ligeramente por debajo de su peso en la PET) (Cuadro 6).

Cuadro 6
Población económicamente activa y población en edad de trabajar del municipio de El Alto, 2013

		Total	15 a 19 años	20 a 24 años	25 y más años
Absolutos	PEA	350.320	34.539	41.592	274.189
	PET	590.711	113.990	80.299	396.422
Porcentaje fila	PEA	100,0	9,9	11,9	78,2
	PET	100,0	19,3	13,6	67,1

Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

Participación laboral por sexo

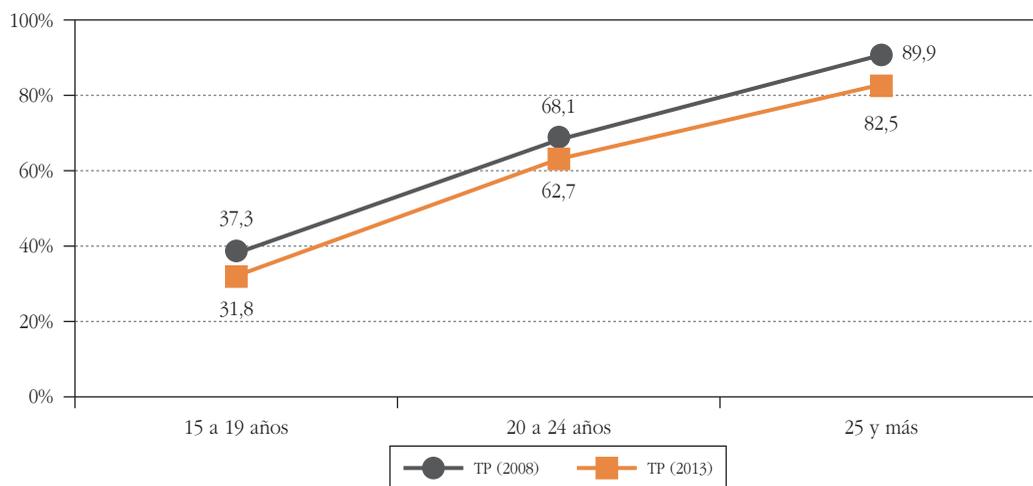
La evolución de la tasa de actividad juvenil por sexo evidencia que las desigualdades existentes entre hombres y mujeres no sólo persisten en el mercado de trabajo de la ciudad de El Alto, sino que se acentúan a medida que aumenta la edad. En ambos periodos la participación masculina superaba a la que presentaron las mujeres, pero en 2013 esta diferencia se acentúa; además, mientras que la participación de los adolescentes mostraba una ligera disminución entre los hombres y las mujeres, en el grupo de los jóvenes la caída de la participación femenina superaba en 15 puntos porcentuales a la experimentada por los hombres (Gráficos 9 y 10).

Completando el análisis, se observa que la brecha de género en la participación laboral¹² tuvo una ligera disminución de 3,4% a 3,0% entre los adolescentes, en tanto que tendió a ampliarse de manera importante de 4,5% a 20,8% entre los jóvenes, mostrando que la discriminación que sufren las mujeres en el mundo del trabajo empeora a medida que aumenta la edad.

11 En 2013, la tasa de inactividad de los adolescentes (15 a 19 años) era de 69,8%, mientras que los jóvenes (20 a 24 años) presentaban una tasa de 48,3%.

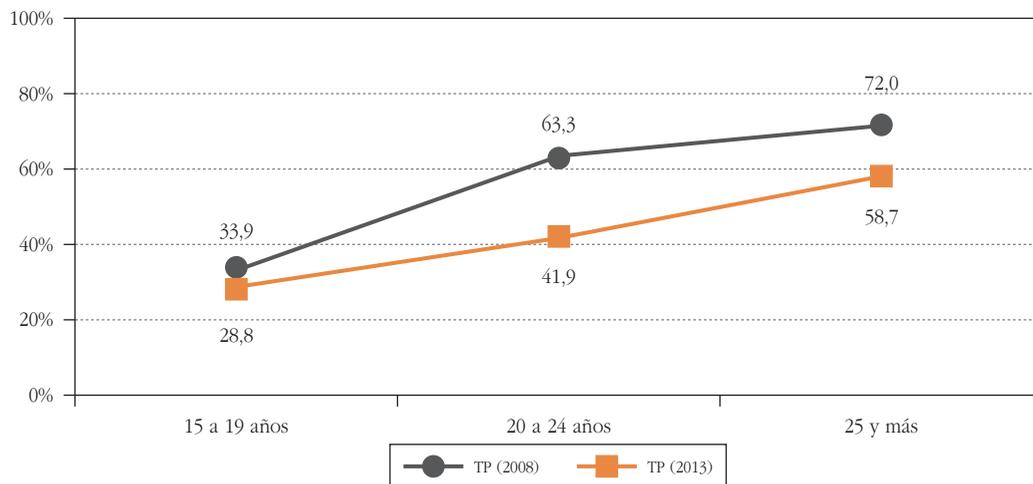
12 Es la diferencia en las tasas femenina y masculina expresada en puntos porcentuales (TPF-TPM).

Gráfico 9
Tasa de participación de la población masculina por tramos de edad, 2008-2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

Gráfico 10
Tasa de participación de la población femenina por tramos de edad, 2008-2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

Participación y asistencia escolar

Considerando al conjunto de jóvenes en edad de trabajar (PET) se advierte que siete de cada diez permanecían en el sistema educativo, en tanto que entre los ocupados cuatro de cada diez alternaban las actividades laborales con las educativas con ligeras diferencias entre hombres y mujeres. Desagregando los datos por tramos de edad, encontramos que una proporción considerablemente mayor de adolescentes

ocupados seguía estudiando (65,4%), mientras que en el caso de los jóvenes el porcentaje apenas alcanzaba al 25,9%¹³.

Observando al conjunto de jóvenes desocupados, poco más de la mitad alternaba la búsqueda de empleo con los estudios (47,5% en el caso de los cesantes y 77,5% tratándose de los aspirantes) lo que supone que una vez logren su incorporación productiva en el mercado de trabajo la probabilidad de que lleguen a alternar ambas actividades es relativamente alta debido a la importancia que ha cobrado la educación como medio de movilidad social en los últimos tiempos (Cuadro 7).

Cuadro 7
Asistencia y retiro escolar de los jóvenes según condición de actividad, 2013

Condición de actividad	Asistencia y retiro escolar				Total
	Sigue estudiando	Dejó o terminó los estudios	No ingresó a la escuela	Sin información	
PET	70,2	29,2	0,5	0,1	100,0
PEI	86,2	13,8	0,0	0,0	100,0
PEA	45,3	53,1	1,3	0,3	100,0
Desocupados	55,6	44,4	0,0	0,0	100,0
Ocupados	43,6	54,5	1,5	0,4	100,0

Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

Analizando los niveles de participación según la asistencia escolar, encontramos que los jóvenes que asistían al sistema educativo en 2013 tendieron a salir del mercado laboral en mayores proporciones que antes, destacando en este grupo los adolescentes y las mujeres. Diferente era el caso de los que no asistieron —temporal o definitivamente— para quienes trabajar o buscar trabajo activamente es una necesidad, tanto en la esfera de las actividades económicas familiares como en el mercado laboral. Así, entre los adolescentes que suelen ocuparse con frecuencia como familiares no remunerados la tasa de participación llegaba al 84%, mientras que entre los jóvenes era del 67%, en ambos casos algo más entre los hombres.

En cuanto a la participación laboral según el nivel educativo alcanzado, son los bachilleres y los menos escolarizados los que más se movilizan a la actividad económica en estrecha relación con una de las características de la demanda en el mercado, la misma que se orienta hacia la contratación de mano de obra con bajos niveles de escolaridad para ocupar puestos de baja calificación¹⁴.

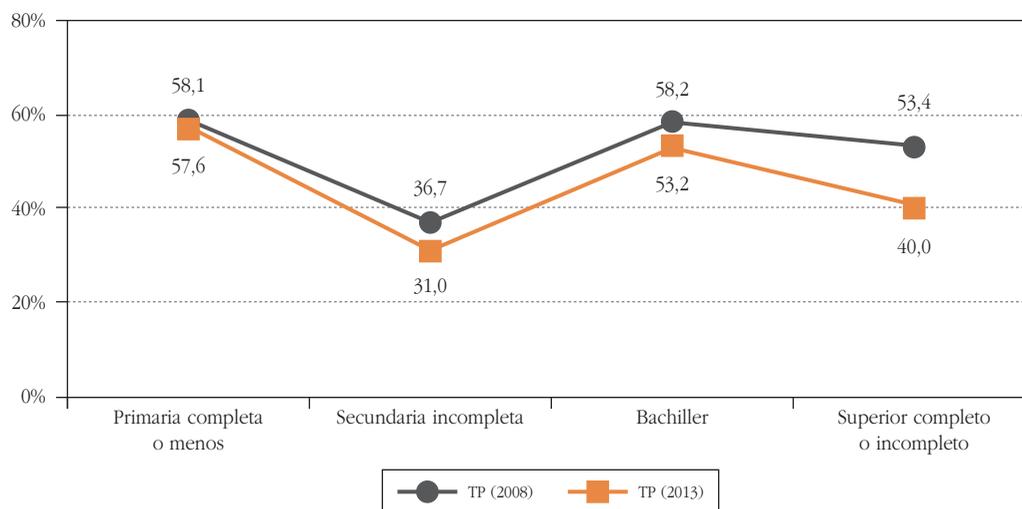
13 Si bien son más adolescentes que estudian y trabajan, éstos cumplen jornadas laborales mucho menores que los jóvenes, mientras los primeros trabajan en promedio 29 horas por semana, los segundos cumplen 38 horas semanales en promedio.

14 La Encuesta de Demanda Laboral Juvenil realizada en la ciudad de El Alto por el CEDLA entre abril y mayo de 2015 reporta que siete de cada 10 jóvenes contratados tienen como máximo nivel de estudios el bachillerato; además, se ocupan principalmente como obreros, trabajadores no calificados y vendedores del comercio.

Por último, la disminución en las tasas de participación juvenil durante el periodo de análisis se verifica independientemente del nivel educativo, sin embargo, el descenso más pronunciado corresponde al grupo que cuenta con una escolaridad equivalente al nivel superior completo o incompleto; este comportamiento se debería, por un lado, a un proceso de devaluación de las credenciales educativas que afecta principalmente a los jóvenes que cuentan con estudios universitarios o técnicos; por otro lado, a la importancia que le asignan a la permanencia o retorno al sistema educativo como una estrategia para adquirir habilidades técnicas y/o profesionales que les permita optar por mejores oportunidades de empleo en el futuro, sacrificando su bienestar económico en el presente al retirarse del mercado laboral (Gráfico 11).

Gráfico 11

Tasa de participación de la población joven por nivel educativo, 2008-2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

Participación laboral y niveles de ingreso

Otro de los factores que influye en el comportamiento de la tasa de participación laboral se encuentra asociado con la condición socioeconómica de los hogares. Tomando como indicador al ingreso per cápita del hogar, se encuentran diferencias con particular relevancia para el diseño de políticas públicas orientadas por criterios de equidad.

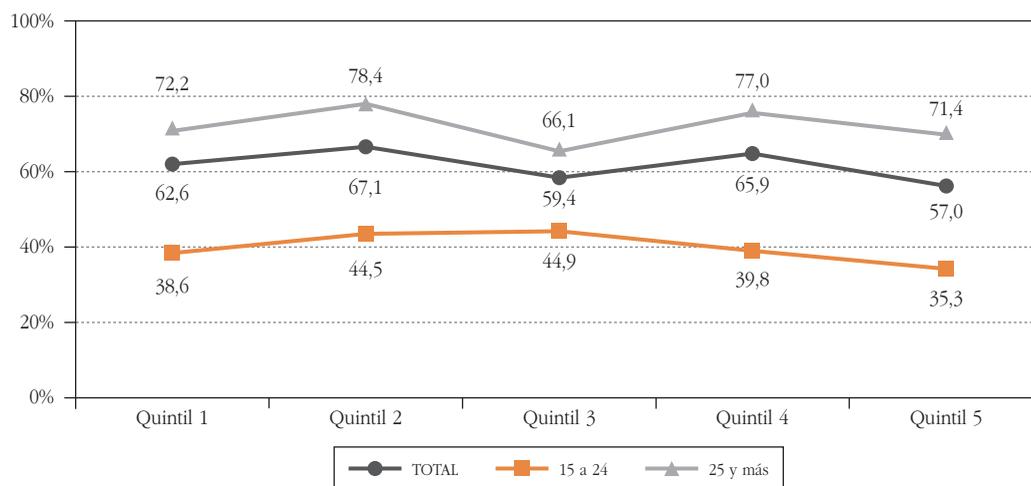
Con la información disponible para 2013 se observa una curva en U invertida, con las tasas más bajas en el primer quintil de ingresos (más bajo) y en el quinto (más alto)¹⁵. El retiro de la fuerza laboral en el quintil de ingresos más bajo, como lo explican Pineda, J. y Acosta, C. (2009) se debe, entre otros factores, al fenómeno del desaliento que genera largos periodos de desempleo; por esta razón, ante

15 La baja tasa de participación del quintil I (más pobres) está fuertemente influenciada por la baja tasa que presentan los adolescentes (21,8%), en comparación con la que se observa entre los jóvenes (75,5%) del mismo grupo.

la disminución de las posibilidades de conseguir empleo, muchos jóvenes que en sus hogares no tienen una responsabilidad económica central (son trabajadores secundarios), tienden a retirarse del mercado de trabajo; entre los que provienen del quintil más alto, las razones se asocian principalmente con la mejora de los ingresos familiares que posibilita su permanencia en el sistema educativo (Gráfico 12).

Gráfico 12

Tasa de participación de la población joven y adulta por quintiles de ingreso, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

Transiciones en la condición de actividad de los jóvenes

La condición de actividad de la población puede verse afectada por diversos factores como los cambios en la economía, las innovaciones tecnológicas y las nuevas estructuras de la ocupación, así los cambios por los que transita la población pueden llegar a ser deseados como en el caso de iniciativas que conduzcan hacia una mejor y más satisfactoria ocupación laboral o pueden ser forzados como en la situación de desempleo (Corominas, E. e Isús, S., 1998).

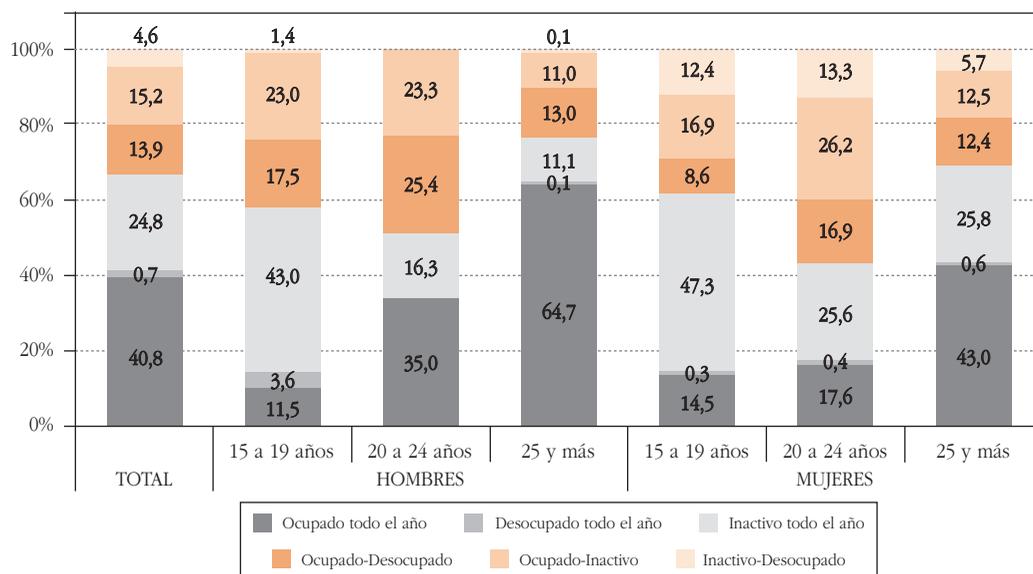
El análisis de las variaciones en la condición de actividad permite conocer el tránsito de la población entre la ocupación, el desempleo y la inactividad, para ello se tomó como referencia los doce meses previos a la realización de la encuesta¹⁶ para el conjunto de la población alteña. En el caso de los jóvenes los resultados muestran que al momento de la encuesta, de cada diez jóvenes que se encontraban ocupados, cinco permanecieron así durante los doce meses anteriores, mientras que dos transitaron de la inactividad a la ocupación y otros dos del desempleo a la ocupación. Los que se encontraban desocupados al momento de la encuesta presentaron características de mayor movilidad ya que cerca de la mitad transitaron desde

¹⁶ La encuesta fue llevada a cabo entre junio y agosto de 2013.

la ocupación al desempleo, una tercera parte lo hizo desde la inactividad, mientras que solo tres de cada cien se mantuvo desocupado durante los últimos doce meses. Finalmente, más de la mitad de los inactivos se mantuvo en ese estado durante todo el año, en tanto que el resto se movió a esa condición desde la ocupación más que desde el desempleo.

Desagregando la información por sexo y tramos de edad es natural encontrar diferencias en relación a las transiciones ocupacionales por las que atraviesan las personas en un determinado periodo de tiempo; es así que los adolescentes de ambos sexos y las mujeres jóvenes son los que menos permanecen ocupados todo el año, y a su vez son los que más se mantienen inactivos durante el año. Mientras que el tránsito de la ocupación al desempleo es una característica más común entre los hombres y, el paso desde la ocupación a la inactividad no presenta diferencias entre adolescentes y los jóvenes hombres, aparece como la forma de movilidad más frecuente entre las mujeres jóvenes; ambas transiciones son el reflejo de la falta de oportunidades laborales en el municipio, como resultado del escaso efecto empleo que acompaña a la bonanza económica reciente, en particular en lo que hace a la creación de empleos asalariados tanto en El Alto como en el resto del país (Gráfico 13).

Gráfico 13
Transiciones ocupacionales de la población por sexo y tramos de edad, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

N = 590.711

En resumen, en 2013 los jóvenes aumentaron en dos puntos porcentuales su peso en la población en edad de trabajar (PET) llegando a representar el 33%, mientras que a pesar de una cierta disminución seguían conformando el 20% de la población económicamente activa (PEA) y la población ocupada al final del periodo. En cambio,

la población desocupada presentó un aumento en poco más de diez puntos porcentuales con relación al 2008 llegando a constituir la mitad de todos los desocupados del municipio, un poco más de lo que reporta la región¹⁷ (Cuadro 8).

Cuadro 8

El Alto: Jóvenes como porcentaje de la población según condición de actividad, 2008-2013

	Año	PET	PEA	Ocupados	Desocupados
15 a 24 años	2008	30,9	21,9	20,2	39,1
	2013	32,9	21,7	20,0	49,6
25 y más	2008	69,1	78,1	79,8	60,9
	2013	67,1	78,3	80,0	50,4

Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

Desempleo juvenil y factores explicativos

En 2013, la tasa global de desempleo abierto¹⁸ para el conjunto de la población (15 años y más) llegaba a 5,8% con un descenso respecto a los años anteriores. En términos absolutos se estima que alrededor de 20.500 personas habrían estado desocupadas en el municipio ese año. Tal como ocurrió en otros países de la región, el descenso de la tasa de desempleo está asociado con la reducción de la oferta laboral expresada en la caída pronunciada de la tasa de participación empujando a un número importante de trabajadores a salir del mercado laboral y entrar en una situación de inactividad ya sea por estudios, desaliento ante la falta de oportunidades u otro motivo (OIT, 2014); también se evidenció un descenso en la tasa de ocupación lo que significa que el municipio no está generando una cantidad suficiente de empleos, en particular para las mujeres y jóvenes quienes predominan entre los inactivos.

Desagregando la información por tramos edad, es común encontrar en Latinoamérica tasas de desempleo juvenil superiores a las que presentan los adultos; esta situación se verifica también en el municipio de El Alto en 2013, cuando la tasa llegó al 13,1% tres veces por encima de la que presentaban los adultos, superando a la brecha registrada en 2008 cuando la tasa de desempleo juvenil era poco más del doble (Gráfico 14).

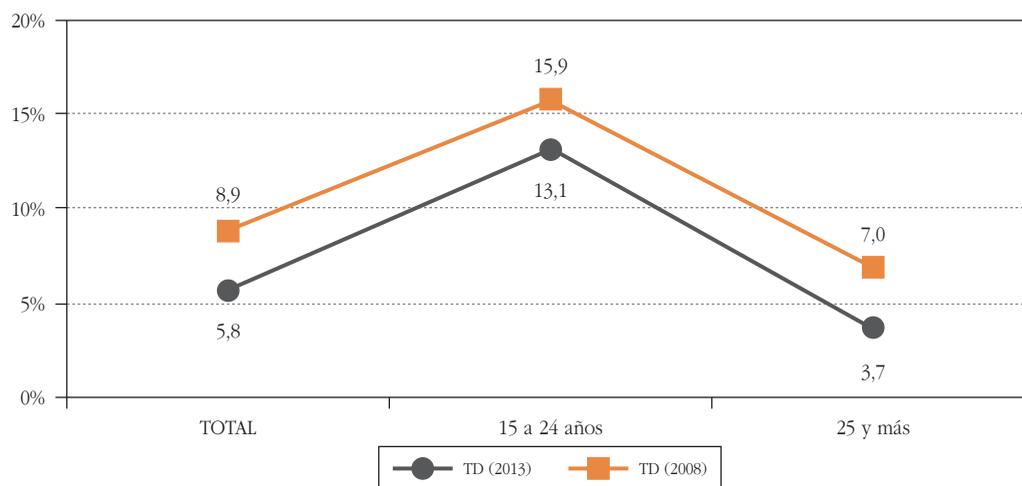
A pesar que la disminución del desempleo en general es un aspecto positivo la situación de los jóvenes no deja de ser alarmante por cuanto el nivel permanece alto y esto expresa que la demanda laboral en el municipio está orientada principalmente

17 Según el informe presentado por la OIT en año 2013 “Trabajo decente y juventud en América Latina” que recoge información de más de 15 países incluyendo Bolivia, los jóvenes desempleados representaban más de 40% del total de los desempleados de la región.

18 La tasa de desempleo abierto es la relación entre las personas de 15 años y más que durante el período de referencia no trabajaron, estaban disponibles para hacerlo y buscaron activamente una ocupación y, la población económicamente activa (ocupada y desocupada).

hacia los trabajadores adultos que poseen mayores destrezas y suficiente experiencia para el desarrollo de tareas específicas, lo que no solo estaría limitando el acceso de los jóvenes a fuentes de empleo, sino que también los estaría llevando a aceptar puestos de trabajo ubicados en los niveles más bajos de la estructura ocupacional, con los que se asocian las peores condiciones laborales.

Gráfico 14
Tasa de desempleo de jóvenes y adultos, 2008-2013

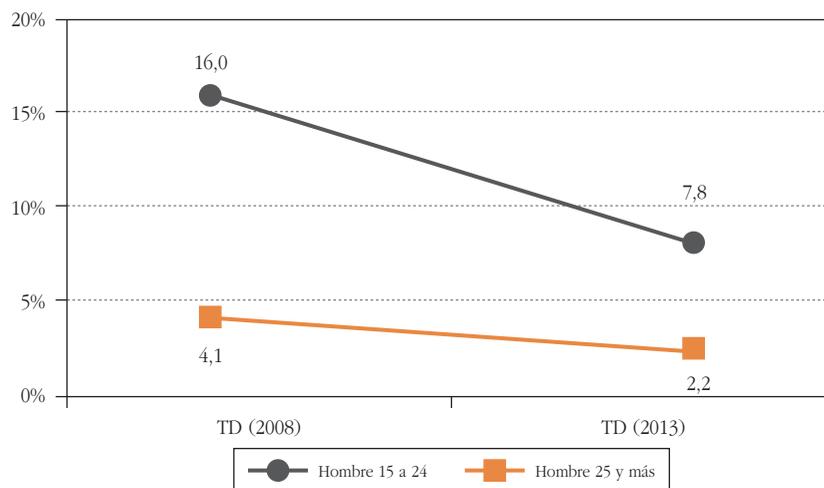


Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

En el caso de las mujeres, los estudios regionales y nacionales sostienen que —después de los jóvenes— continúan siendo las más afectadas por el desempleo; en El Alto, con una tasa global promedio de 8,4% al final del periodo las mujeres superaban en más del doble la tasa que presentaban los hombres ese mismo año (3,5%). Entre los jóvenes, la brecha en el desempleo juvenil también se acrecienta de manera importante en perjuicio de las mujeres quienes al inicio del periodo, todavía presentaban niveles similares a los hombres. El hecho es que con el tiempo las mujeres jóvenes experimentan las tasas de desempleo más elevadas (20%) y, esto tiene mucho que ver con los cambios sectoriales en el crecimiento económico. Desde 2008, la manufactura perdió terreno, mientras que las actividades más dinámicas en la creación de puestos de trabajo asalariado pasaron a ser aquellas con menor demanda de mano de obra femenina (construcción, transporte, industrias extractivas, servicios empresariales, para mencionar algunas).

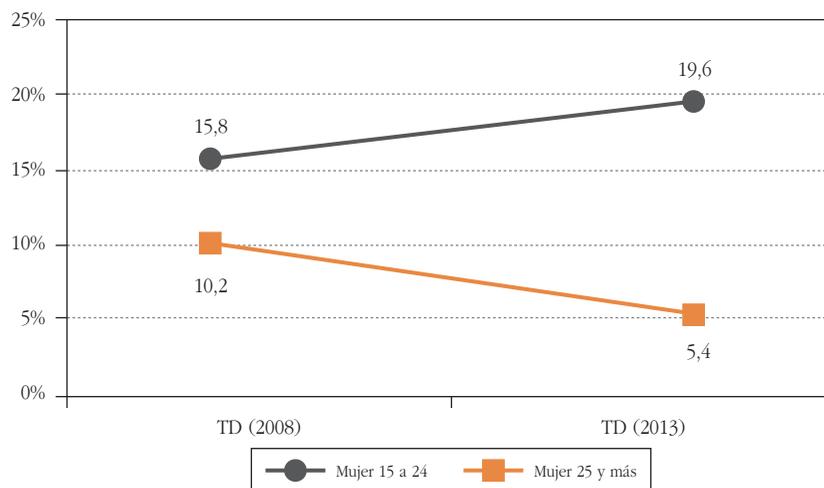
A su vez, la menor tasa de desempleo de las mujeres adultas en comparación con las jóvenes, se explica también por la misma razón, ellas se refugian en la ocupación independiente o en las tareas del hogar cuando escasean los empleos, alejándose de las filas de los desempleados. De esta manera, considerando todo el periodo de análisis las mayores dificultades de acceso al empleo se verificaron principalmente entre las mujeres jóvenes que experimentaron un incremento en su tasa de desempleo hasta cuadruplicar la que registraban las adultas en 2013 (Gráficos 15 y 16).

Gráfico 15
Tasa de desempleo de la población masculina, 2008-2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

Gráfico 16
Tasa de desempleo de la población femenina, 2008-2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

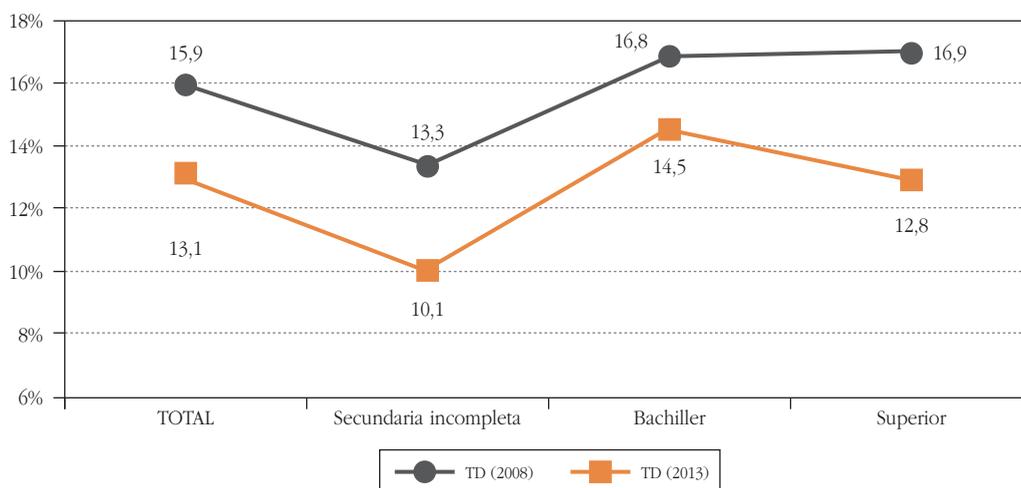
En el estudio “Los jóvenes latinoamericanos en transición: Un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe” (Fawcett, 2012) se afirma que en la década de los noventa la transformación tecnológica en la industria manufacturera había generado una mayor competitividad en todos los sectores de la economía de los países de la región incluyendo a Bolivia, por tanto también se había incrementado la demanda de trabajadores calificados. Al respecto, en el municipio y otras ciudades del país se encuentra que a medida que aumenta el nivel educativo de las personas,

mayores son las tasas de desempleo. En 2013, esta tendencia se mantuvo¹⁹ y esto ocurre a pesar de la caída más pronunciada de la tasa de desempleo entre los que alcanzaron el nivel de educación superior²⁰ (Gráfico 17).

Este rasgo del desempleo remite al divorcio que existe entre las necesidades del mercado laboral y la formación que promueve el sistema educativo que, en el caso específico de El Alto, tiene que ver con una expansión de la matrícula y la culminación de la educación universitaria y técnico-universitaria que no tiene como contrapartida la demanda de las calificaciones adquiridas por la mayor parte de los jóvenes estudiantes y profesionales. Es decir que lejos de lo que aconteció en otros países, la escasa incorporación del progreso técnico en la mayor parte de los procesos de producción y prestación de servicios, lleva a que hasta ahora la demanda laboral se incline hacia la fuerza laboral menos calificada.

Gráfico 17

Tasa de desempleo de los jóvenes por nivel de educación/1, 2008-2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

/1 No incluye la información del nivel primario completo o menos debido al número reducido de casos

Cuando se analiza el desempleo por sexo se encuentran algunas características específicas que conviene anotar. Al final del periodo la desocupación entre los hombres que contaban con educación media incompleta y completa (bachiller) tuvo una drástica caída, mientras se duplicaba entre las mujeres con similar escolaridad, precisamente porque la demanda es fuertemente discriminadora de su fuerza laboral, incluso cuando se trata de puestos de baja calificación la preferencia se inclina en favor de los hombres jóvenes y adultos. Esta situación se hace más crítica para las mujeres con niveles de educación superior cuya tasa aumenta cada

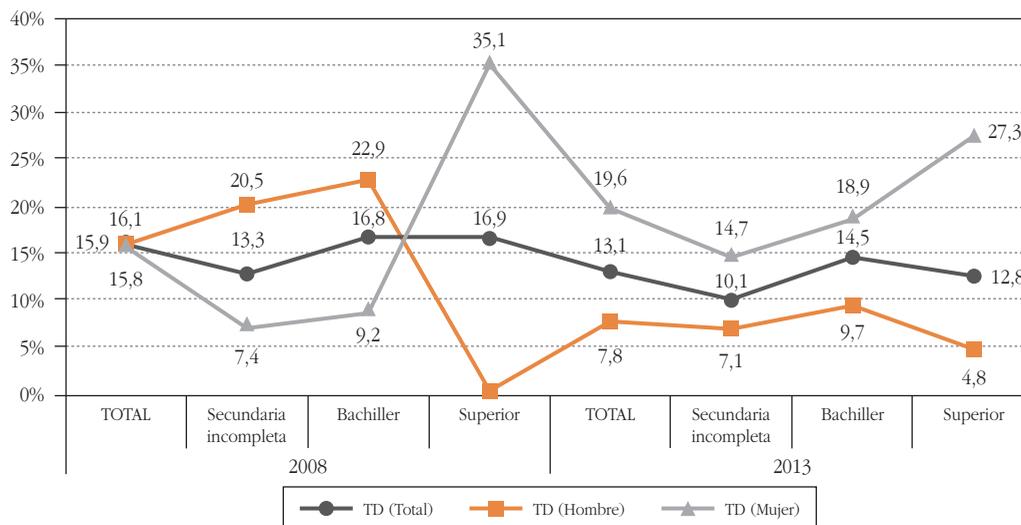
19 Este fenómeno se conoce como desempleo ilustrado.

20 En el nivel superior se agrupó la educación técnica no universitaria, la educación universitaria y de posgrado, en todos los casos, incompleta o completa.

vez más, hasta superar en cinco veces a la reportada por sus pares masculinos. La discriminación laboral de la que son objeto las mujeres jóvenes también se hace evidente al observar que su tasa de escolaridad promedio apenas difiere de la que presentan los hombres²¹; esto sugiere que aun cuando mejoren sus niveles de escolaridad, continuarán siendo el grupo con mayores dificultades de inserción laboral en el municipio (Gráfico 18).

Gráfico 18

Tasa de desempleo de los jóvenes por nivel de educación/1 y sexo, 2008-2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

/1 No incluye la información del nivel primario completo o menos debido al número reducido de casos

Composición del desempleo

En cuanto a la composición del desempleo, los jóvenes que buscan empleo para reemplazar el que perdieron (cesantes) superan ampliamente a los que lo hacen por primera vez (aspirantes) quienes solo constituyen la cuarta parte de todos los desocupados jóvenes del municipio, lo que está en sintonía con los cambios en la magnitud de la oferta laboral durante el periodo de análisis. Al retrasar su ingreso al mercado de trabajo y permanecer por más tiempo en el sistema educativo, así como al retirarse de la presión en el mercado de trabajo por las dificultades que encuentran para obtener un primer empleo, la participación de jóvenes aspirantes en la desocupación tendió a disminuir progresivamente, elevando el peso de los cesantes. Esto ocurre con relación a ambos sexos, pero son los hombres los que presentaron una mayor movilidad hacia la cesantía (Gráfico 19).

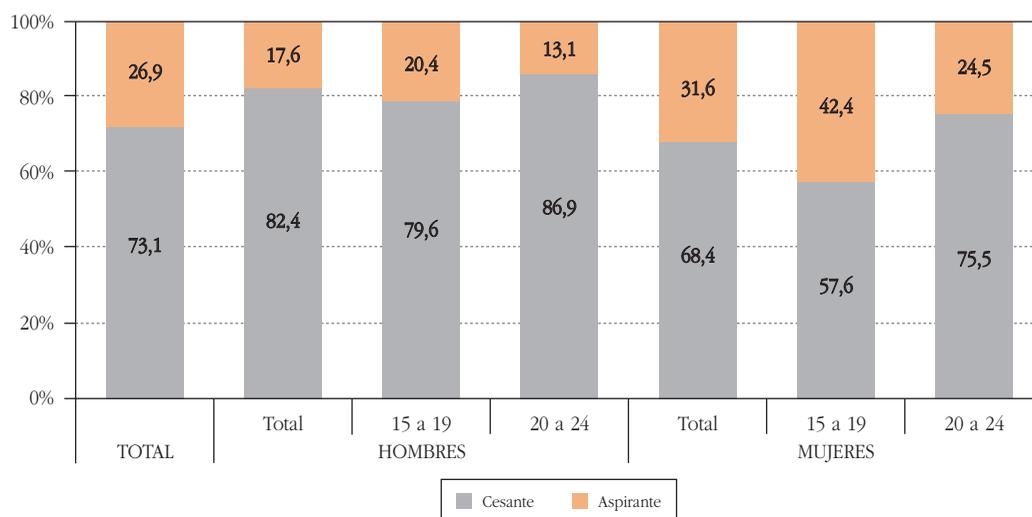
Estas evidencias permiten plantear que “las mayores dificultades que enfrentan los jóvenes en el mercado laboral no provienen de la búsqueda de un primer empleo,

21 Para el año 2013, la tasa de escolaridad promedio de los jóvenes era de 11,4 años, 11,5 para los hombres y 11,2 para las mujeres.

sino de la precariedad de sus inserciones laborales que los lleva a rotar continuamente entre la ocupación y el desempleo” (Escóbar, et al., 2015), así como a rotar entre la ocupación y la inactividad sin pasar por el desempleo, puesto que “los jóvenes pueden ingresar al mercado laboral, luego regresar a la escuela y luego entrar de nuevo al mercado laboral” (Fawcett, Caroline, 2002).

Gráfico 19

Composición del desempleo de jóvenes por sexo y tramos de edad, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

N = 10.173

Razones de cesantía

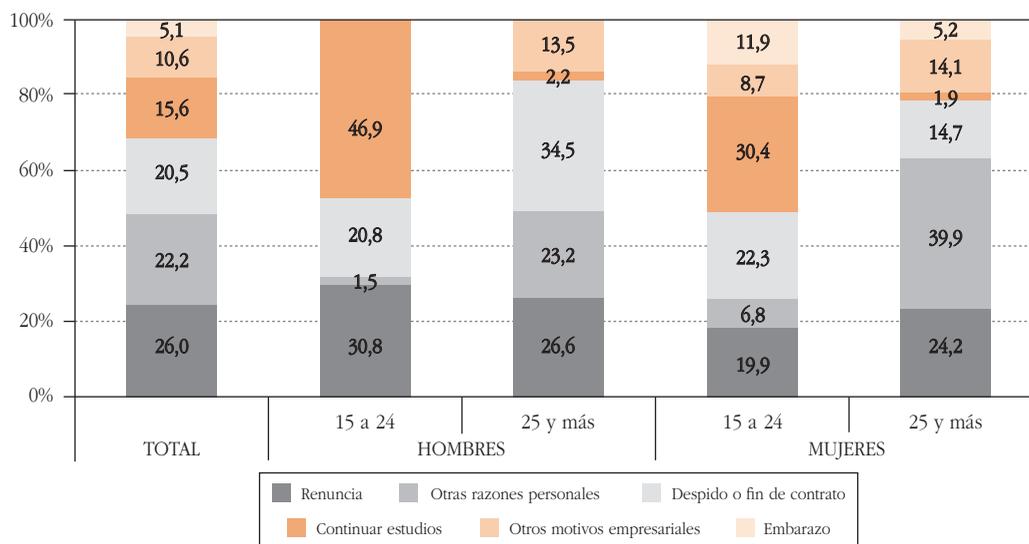
La conclusión de la relación laboral que derivó en la cesantía es atribuida por los jóvenes y los adolescentes a una serie de razones, siendo las más importantes aquellas asociadas con la creciente flexibilidad que caracteriza a la demanda laboral y que se manifiestan como despido, culminación del contrato de trabajo, renuncia ante condiciones de trabajo inaceptables impuestas por los empleadores, junto a otras vinculadas con el desempeño de las empresas mismas como la falta de materiales e insumos o clientes que llevan al cierre temporal o definitivo de sus actividades. Los motivos personales que también contribuyeron a la pérdida del empleo fueron mencionados secundariamente y están relacionados con la continuidad de los estudios, enfermedad o cuidado de la familia incluyendo el embarazo mencionado por las jóvenes de 20 a 24 años y las mujeres adultas (Gráfico 20).

Considerando al conjunto de jóvenes desocupados algunos declararon haber perdido o dejado su empleo anterior debido a que priorizaron la continuidad de sus estudios; sin embargo no todos los que dieron esta razón continuaban estudiando al momento de la encuesta, al menos el 20% se había retirado del sistema escolar ya sea porque concluyó un nivel y no se incorporó al siguiente o porque abandonó los estudios. Lo cierto es que los jóvenes combinan todo el tiempo actividades de

estudios y trabajo y temporalmente optan exclusivamente por una o por otra; claramente la válvula de escape frente al desempleo es el estudio que en el municipio está favorecido por la extensión de la educación pública en todos los niveles.

Gráfico 20

Razones de cesantía por sexo y tramos de edad, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

N = 17.009

Duración del desempleo

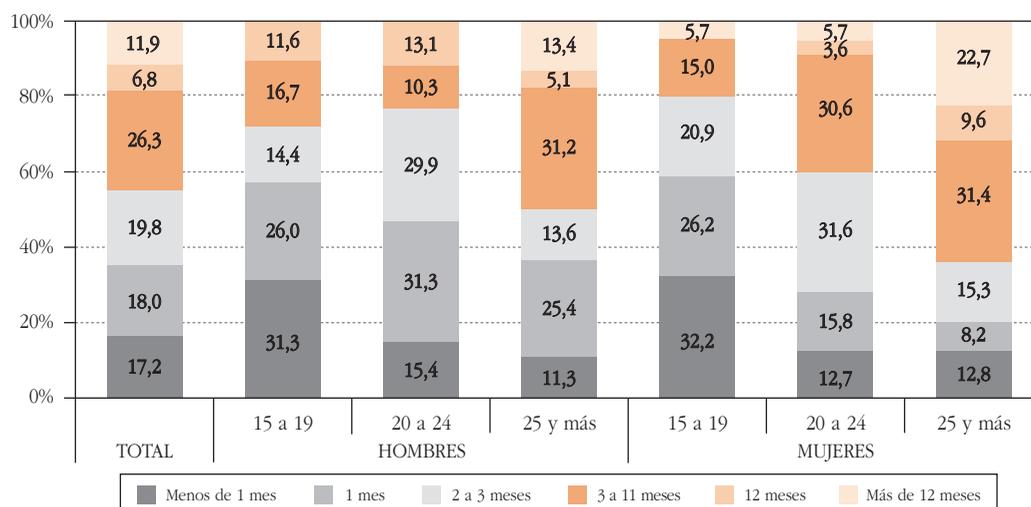
Una característica relevante a considerar en este análisis es la duración del desempleo medida a través del tiempo que las personas están buscando trabajo sin lograrlo. En el municipio, el tiempo de búsqueda de empleo para el conjunto de desocupados era de ocho meses en promedio en 2013.

Desagregando la información, se encuentra que un porcentaje no desdeñable de los desocupados (18,8%) enfrentaban periodos de desocupación de larga duración (un año o más), esta proporción era mucho mayor entre los adultos, en particular las mujeres quienes con el paso de los años ven inevitablemente reducidas sus posibilidades de acceso a un nuevo empleo. En cambio entre los jóvenes predominaban los periodos de búsqueda menores a tres meses (de corta duración), un rasgo que se explica por su mayor rotación entre empleos y por sus recurrentes transiciones desde el desempleo a la inactividad y desde la inactividad al desempleo, sin pasar por la ocupación, ocultando el tiempo real de búsqueda de empleo (Escóbar, et al, 2015) (Gráfico 21).

En la encuesta que sirve de base a este estudio (2013), se preguntó a los jóvenes si en el transcurso de la búsqueda de empleo habrían rechazado alguna oferta u oportunidad de trabajo. Independientemente del conocimiento de sus derechos laborales, los jóvenes desocupados prolongan sus episodios de desempleo en busca

de un trabajo que les otorgue condiciones laborales aceptables, y que al mismo tiempo les permita combinar el trabajo con actividades educativas, familiares y sociales. Al no encontrar un empleo que reúna mínimamente estas características, cerca de la mitad de los desocupados rechazaron alguna oferta de trabajo en su proceso de búsqueda —hasta un máximo de tres ofertas en el caso de los hombres y hasta seis tratándose de las mujeres—. Esto puede explicarse por la mejora de los ingresos familiares reportados en los últimos años, lo que habría permitido que los jóvenes puedan concentrar sus esfuerzos en la búsqueda de un empleo más acorde a sus expectativas o refugiarse en el sistema educativo como estrategia para la obtención de un mejor empleo en el futuro.

Gráfico 21
Duración del desempleo por sexo y tramos de edad, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.
N = 20.182

Las ofertas rechazadas corresponden a ocupaciones de bajo perfil principalmente para tareas no calificadas, de menor valoración social y con bajas remuneraciones como vendedores en tiendas o almacenes, guardias de seguridad, empleados en tiendas de internet, cargadores y costureros, en el caso de los hombres; mientras que las mujeres rechazaron empleos para trabajar como vendedoras en tiendas o almacenes, meseras de restaurantes, compaginadoras en imprentas, limpieza en hoteles y restaurantes y ayudantes de cocina. En ambos casos, para trabajar como asalariados del sector privado, pues el sector público brinda escasas oportunidades de empleo a los jóvenes.

Consultados sobre las razones específicas que los llevaron a rechazar estas ofertas laborales, los jóvenes coinciden en que las razones estuvieron asociadas con las malas condiciones laborales como bajas remuneraciones, horarios inconvenientes y extensas jornadas de trabajo, pero en ningún momento hacen mención a la desprotección

de los empleos (falta de seguro de salud y aportes a la AFP)²². Sin embargo, más de la mitad estaría dispuesto a aceptar un empleo aunque éste no esté cubierto por el seguro social de corto y largo plazo.

Este comportamiento muestra que a pesar de la urgencia de contar con ingresos para sustentarse económicamente o de la importancia que le asignan a la adquisición de experiencia para su futura trayectoria laboral, la mayor parte de los jóvenes son selectivos a la hora de aceptar un empleo, aún al costo de prolongar el tiempo de búsqueda.

La duración de los eventos de búsqueda de empleo también lleva a reflexionar sobre los mecanismos o estrategias que los desocupados adoptan para cubrir sus necesidades básicas mientras persiste este proceso. Al respecto, se confirma que el apoyo familiar juega un papel fundamental puesto que ocho de cada diez desocupados recurrieron a su entorno familiar para cubrir los costos de su reproducción cotidiana. Para las mujeres adolescentes ésta aparece como la única fuente de recursos, mientras que los adolescentes y los jóvenes de ambos sexos sumaban a esta ayuda los escasos ahorros con los que contaban, una práctica que era más frecuente entre los hombres jóvenes.

En el caso de los adultos, alternar el apoyo familiar con el uso de los ahorros es la fórmula habitual precisamente por la responsabilidad que una persona asume al ser cabeza de familia (jefe de hogar o esposa); cuando estas opciones se agotan, algunos recurren al uso del dinero proveniente de liquidaciones de trabajos anteriores, alquileres, préstamos de terceros o la venta de algunas pertenencias. Este panorama pone de manifiesto que los ingresos de la mayor parte de las familias provienen básicamente del trabajo; por lo tanto, la falta de empleo o la baja calidad de los empleos a los que accede la fuerza laboral en el municipio siguen generando el empobrecimiento de un porcentaje importante de su población. Mientras esto ocurría en 2013, en los años posteriores se registró una tendencia a la baja en la creación de nuevos empleos y en la mejora de los existentes, que amenaza con acentuar los niveles de pobreza local.

Canales de búsqueda de empleo

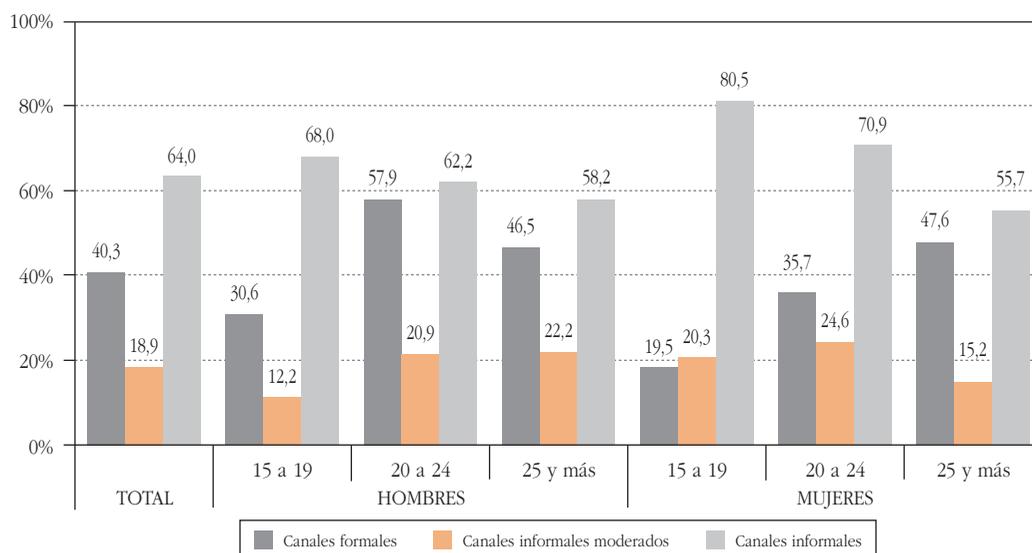
Los mecanismos o canales utilizados para la búsqueda de empleo son diversos; para este análisis se considera la agrupación realizada por Viáfara y Uribe (2009) que los clasifica en tres grupos dependiendo de la formalidad de los mismos: “Canales informales” a través de redes caracterizadas por asimetrías de información (ayuda o información proveniente de conocidos, amigos, parientes o ex compañeros de trabajo), “Canales formales” o formas de vinculación reguladas a las que tienen acceso todas las personas que cumplan los requisitos (avisos clasificados, convocatorias, internet o la bolsa de trabajo), y “Canales informales moderados” o gestiones individuales ante los empleadores como llevar la hoja de vida directamente a las empresas u otro tipo de contacto similar.

22 El 90% de las ofertas laborales rechazadas contemplaba salarios por debajo del mínimo nacional equivalente a 1.200 bolivianos y el 54,6% exigían jornadas semanales que superaban las 48 horas.

De manera general, los desocupados utilizaron más de un canal de búsqueda, pero la mayoría recurre a los canales informales que son aquellos que —según estudios realizados— podrían generar mayores tasas de incorporación pero proporcionan empleos de baja calidad y con mayores niveles de informalidad²³; mientras que seis de cada 10 adultos recurrieron a este canal, fueron ocho de cada 10 en el caso de los jóvenes, con un predominio de mujeres. Los canales formales fueron la segunda opción de búsqueda con una clara tendencia de uso por parte de los hombres jóvenes y los adultos de ambos sexos (Gráfico 22).

Un análisis detallado permite verificar que la elección de un determinado canal de búsqueda tiene una relación directa con el nivel educativo de los desocupados, puesto que a mayor escolaridad mayor es el uso de canales formales y viceversa, es decir que las personas con bajos niveles educativos suelen concentrar su búsqueda en los canales informales a los que tienen mayor acceso. Asimismo, independientemente del nivel educativo la búsqueda de empleo trasciende los límites del municipio, abarcando a la ciudad de La Paz, otros centros urbanos del país y localidades del exterior: uno de cada tres jóvenes y adultos pretende mejorar de esta manera sus oportunidades para conseguir un empleo.

Gráfico 22
Canales de búsqueda de empleo por sexo y tramos de edad, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

N =20.182; Respuestas en base múltiple

23 Esto no significa necesariamente que los otros tipos de canales garanticen un mejor empleo o una incorporación más rápida, pero efectivamente los canales informales apuntan a la obtención de empleos precarios con algunas excepciones.

Opiniones de los jóvenes sobre las causas del desempleo

Al margen del canal utilizado para la búsqueda de empleo, se consultó a los jóvenes desocupados sobre las razones por las cuáles no lograron encontrar trabajo; las respuestas se pueden dividir en dos grandes grupos. El primero y el más importante agrupa a las razones relacionadas con el comportamiento de la demanda de trabajo, destacando, entre otras, los horarios incompatibles con los estudios o con la vida familiar y social; la falta de trabajo en general, las menores oportunidades laborales específicamente para los jóvenes y los bajos salarios que se ofrecen. Una razón frecuentemente mencionada por las mujeres es la discriminación que sufren en el mercado de trabajo por razones de género asociadas con los roles del cuidado de los hijos y/o personas adultas mayores que la sociedad les asigna, casi exclusivamente.

El segundo grupo tiene que ver con algunas características personales de los jóvenes que actúan como barreras para encontrar un empleo, es decir, se relacionan con la oferta laboral: la falta de estudios o habilidades específicas para el desempeño de los empleos existentes; la falta de experiencia laboral y, la imposibilidad de cumplir con los requisitos o garantías solicitadas por las empresas para la contratación (registro de saldos de cuentas bancarias, títulos de propiedad, entre otros) de los cuáles ellos no disponen.

Por otra parte, se consultó a todos los jóvenes (ocupados, desocupados e inactivos) su opinión respecto a las razones por las cuáles el resto de personas no puede conseguir trabajo. Entre las diferentes opiniones también cobran mayor peso las razones asociadas a la demanda de trabajo, como la falta de fuentes de empleo y de políticas que promuevan su generación; las malas condiciones laborales ofrecidas (sueldos bajos, horarios inconvenientes, explotación laboral, extensas jornadas de trabajo, entre otros); y finalmente, la discriminación por diversos factores (edad, sexo, nivel educativo, apariencia, etc.). Secundariamente, se alude a razones vinculadas con la oferta laboral, como la actitud que las personas tendrían frente al trabajo (no realizan esfuerzos suficientes para buscar, quieren ganar mucho, etc.), además de la falta de formación, experiencia laboral y dificultad para cumplir con los requisitos exigidos por las empresas.

En síntesis, la mirada de los jóvenes a las razones por las cuales no pueden conseguir trabajo remite tanto a factores estructurales que hacen que la economía sea pobre en la generación de empleos, como al desencuentro que existe entre los contenidos educativos y la demanda de conocimientos, habilidades y destrezas en algunos segmentos del mercado de trabajo; tampoco son ajenas a su mirada las malas condiciones laborales que caracterizan a los empleos disponibles y que muchas veces los lleva hasta a rechazar algunas ofertas. Cuando se refieren a las razones por las cuáles el resto de personas no pueden conseguir empleo su mirada se hace crítica en el sentido de identificar a los factores estructurales y la ausencia de políticas públicas para comenzar a resolverlos como las causas principales, que no solo afectan a los jóvenes sino también al conjunto de los desocupados.

“Las oportunidades de trabajo son limitadas, el sueldo que te pagan es mínimo y te hacen trabajar más de ocho horas, estás trabajando todo el día y las empresas piensan que te están haciendo un favor al contratarte...” (grupo focal-jóvenes El Alto).

“Una de las dificultades para conseguir trabajo es que como jóvenes no tenemos experiencia ni buena formación” (grupo focal-jóvenes El Alto).

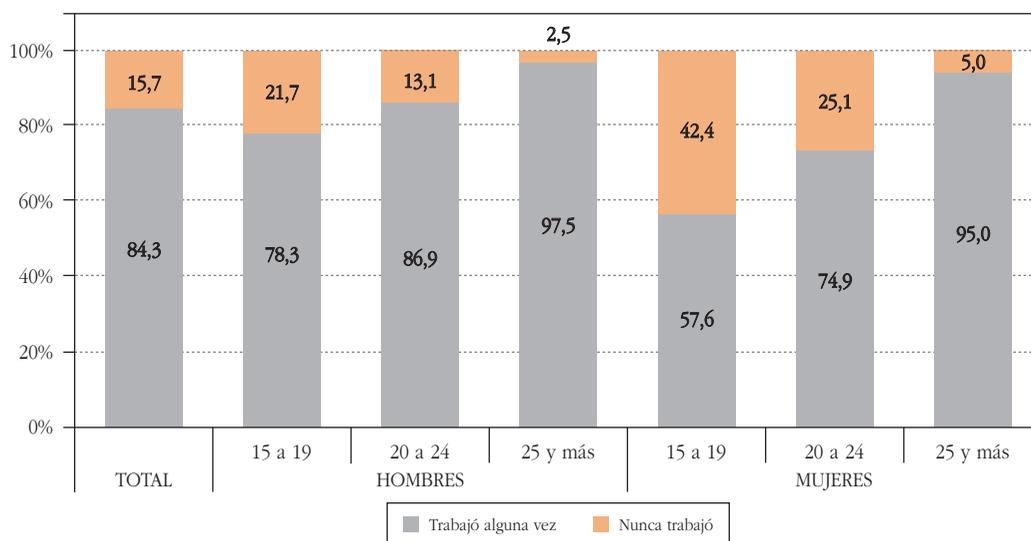
Experiencia de trabajo anterior

Una de las características de la población que reside en el municipio de El Alto es su inserción temprana al mercado de trabajo para ocuparse como asalariados o en actividades económicas familiares; consultados sobre la experiencia laboral previa el 84,3% de los desocupados reportaron haber trabajado alguna vez, 72,5% entre los jóvenes y 95,8% entre los adultos (Gráfico 23).

En este aspecto, destaca el hecho que dos de cada cinco adolescentes mujeres y una de cada cuatro mujeres jóvenes no hubiera trabajado nunca hasta el 2013, una situación que no solo refleja la discriminación en contra del empleo de las mujeres, sino también las falencias de las actuales políticas económicas y sociales que no promueven la inserción laboral de los jóvenes y particularmente de las mujeres.

Gráfico 23

Experiencia laboral de la población desocupada por sexo y tramos de edad, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

N = 20.182

Los Jóvenes y la inactividad laboral²⁴

Consultados sobre las razones por las que no trabajaron ni buscaron trabajo, el 82,6% de los jóvenes señalaron que se encontraban estudiando o que deseaban continuar con sus estudios; el resto señaló otras causas como sus responsabilidades familiares, enfermedad propia o de otro miembro del hogar y marginalmente la falta de información sobre el mercado laboral. Lo cierto es que uno de los grandes cambios identificado en América Latina se relaciona con el aumento en la escolaridad de la fuerza de trabajo juvenil, así como de la proporción de jóvenes que postergan su entrada al mundo laboral priorizando la continuación de sus estudios (Bassi et.al., 2012). Este panorama que se refleja también en el país y particularmente en el municipio de El Alto, podría considerarse como un aspecto positivo pues, contribuye a mejorar las capacidades individuales ampliando las posibilidades de inserción laboral en el futuro; sin embargo, no debe perderse de vista que la permanencia prolongada en el sistema educativo también podría estar expresando la existencia de restricciones de acceso al mercado laboral que empuja a los jóvenes a una situación de inactividad involuntaria.

En efecto, la mayoría de los jóvenes que no trabajaron ni buscaron trabajo en el momento de la encuesta al parecer no lo hicieron por razones ajenas a su voluntad. Consultados al respecto, seis de cada 10 mostraron su disponibilidad para trabajar de inmediato si se presentara la oportunidad, con algunas variaciones según edad y sexo. Es precisamente esta disposición a movilizarse en cualquier momento la que apoya la hipótesis del “efecto desaliento” que encubre el desempleo evidenciando el carácter involuntario de la inactividad que desvincula a los jóvenes del mercado laboral, sobre todo a las mujeres y a los hombres de 20 a 24 años. Tampoco es desdeñable el porcentaje de mujeres adultas dispuestas a trabajar si tuvieran una oferta laboral (Gráfico 24).

Jóvenes que no estudian ni trabajan

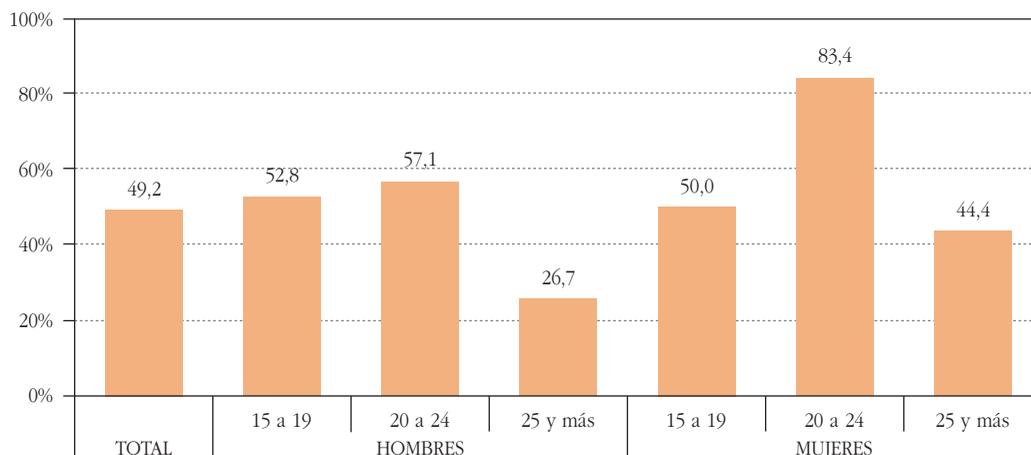
Dentro del conjunto de jóvenes, los denominados NI-NI²⁵ (ni estudia-ni trabaja) se han convertido en un fenómeno que ha generado preocupación a lo largo de los años debido a que evidencia los elevados costos sociales de la marginación que sufren los jóvenes de los principales mecanismos de integración social: la escuela, el trabajo y la necesidad de políticas sociales que los integre a la sociedad; es decir que el problema es observado como un tema de exclusión social, falta de oportunidades para los jóvenes y un claro abandono del Estado (OIT, 2013b).

24 La inactividad laboral sucede cuando una persona en edad de trabajar no trabaja ni busca activamente una ocupación durante un cierto período de referencia, es decir, no está realmente a disposición del mercado laboral por alguna circunstancia que puede ser voluntaria o involuntaria.

25 El número de NI-NIs se calcula con relación a la PET (Población en Edad de Trabajar).

Gráfico 24

Población inactiva que estaría dispuesta a trabajar de inmediato por sexo y tramos de edad, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.
N = 240.722

Al ser los NI-NI un grupo heterogéneo es importante conocer quiénes lo conforman; la OIT incluye como parte de este grupo a jóvenes que no estudian ni trabajan pero buscan empleo (desocupados), jóvenes dedicados a tareas del hogar que no buscan empleo (en su mayoría mujeres), y jóvenes sin actividad específica, es decir que no trabajan, no estudian, no buscan trabajo ni realizan tareas del hogar, muchos de los cuáles se encontrarían en esta situación de manera transitoria (en su mayoría hombres).

En 2013, los estudios realizados en América Latina registraron que un 20,3% de jóvenes de los países de la región pertenecían a la categoría de los NI-NI y Bolivia se encontraba entre los países con los porcentajes más bajos (12,7%)²⁶. Ese mismo año, en El Alto 20.820 jóvenes pertenecían a esta categoría, representando el 10,7% del total de la población joven en edad de trabajar del municipio, en su mayoría jóvenes de 20 a 24 años y entre éstos las mujeres (Cuadro 9).

Características de los jóvenes NI-NI

Entre las características de los NI-NI se observa que la mayoría había concluido la secundaria o tenía estudios superiores (técnico o universitario), por el peso que tienen los jóvenes de 20 a 24 años que conforman el grupo con mayores necesidades de proveer un ingreso, porque se encuentran próximos a conformar sus propios hogares: respecto a su condición socioeconómica medida a través de quintiles de ingreso per cápita de los hogares, quienes pertenecían a hogares de ingresos medios (medio, medio-alto, y medio-bajo) tenían más probabilidad de ser NI-NI que quienes se encontraban en ambos extremos de la estructura de ingresos, con la salvedad de los adolescentes quienes se concentraban en los hogares con más bajos ingresos (Cuadro 10).

26 Sobre el tema puede revisarse el texto “Trabajo decente y juventud en América Latina”, publicado por la OIT (2013: pág. 43)

Cuadro 9
El Alto: Jóvenes que no estudian ni trabajan por sexo y tramos de edad, 2013

	Absolutos			Porcentaje sobre el total		
	Total	15 a 19	20 a 24	Total	15 a 19	20 a 24
Población en edad de trabajar	194.289	113.990	80.299	100,0	100,0	100,0
Población NINI	20.820	3.239	17.581	10,7	2,8	21,9
Hombre	7.602	986	6.616	3,9	0,9	8,2
Mujer	13.218	2.253	10.965	6,8	2,0	13,7

Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

Cuadro 10
El Alto: Características de los jóvenes NI-NI, 2013

Características	Absolutos			Porcentaje		
	Total	15 a 19	20 a 24	Total	15 a 19	20 a 24
Población NINI	20.820	3.239	17.581	100,0	100,0	100,0
Hombre	7.602	986	6.616	36,5	30,4	37,6
Mujer	13.218	2.253	10.965	63,5	69,6	62,4
Hasta secundaria incompleta	3.195	2.459	736	15,3	75,9	4,2
Secundaria completa o más	17.625	780	16.845	84,7	24,1	95,8
Quintil 1 (Más bajo)	2.875	2.343	532	14,2	72,4	3,1
Quintil 2	5.103	0	5.103	25,2	0,0	30,1
Quintil 3	4.491	0	4.491	22,2	0,0	26,5
Quintil 4	5.185	448	4.738	25,7	13,8	27,9
Quintil 5 (Más alto)	2.558	448	2.110	12,7	13,8	12,4

Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

Nota: Algunos totales presentan diferencias debido a los casos sin respuesta en algunas variables.

Indagando un poco más, se pudo evidenciar que la mayoría de los NI-NI provenía de hogares donde ambos progenitores trabajaban, por lo general el padre se ocupaba como asalariado, mientras que la madre se desempeñaba como independiente, otro grupo minoritario provenía de hogares donde ambos padres realizaban actividades económicas independientes. Es decir, se trataba de jóvenes cuya subsistencia estaba relativamente asegurada por el núcleo familiar.

Asimismo, el 87% de los NI-NI que estaban inactivos estaban dispuestos a trabajar de inmediato si se les presentara una oportunidad. Claramente, estos jóvenes—incluyendo a los desocupados— no estudian ni trabajan no porque no quieran hacerlo, sino porque no encuentran oportunidades en ninguna de estas dos esferas. En muchos casos, la situación en la que se encuentran los NI-NI puede asociarse con los procesos de transición de la escuela al trabajo que, en América Latina, se dan de manera esquivada y muy cambiante generando un estado de limbo en el que permanecen muchos jóvenes durante importantes periodos de tiempo, ya que es posible que salgan de la escuela, se encuentren desempleados, transiten al trabajo informal y en seguida retornen a la escuela o a las actividades del hogar (Fawcett, C., 2012). Estos trayectos, reflejan sobre todo lo que acontece con las mujeres jóvenes.

Conclusiones

Las conclusiones sobre la oferta laboral que se presentan a continuación pretenden aportar al debate público sobre las políticas y programas de promoción del empleo juvenil que permita orientar acciones para hacer frente a los problemas que derivan de la crisis estructural del empleo y que se han convertido en una apremiante necesidad que exige la atención de las autoridades municipales y nacionales.

En las últimas décadas, los cambios demográficos llevaron al aumento del peso relativo de la población joven del municipio, una situación que tiende a convertirse en un problema porque este crecimiento no estuvo acompañado de la creación suficiente de empleos para la población en general y, específicamente, para promover la incorporación de los jóvenes en el mundo del trabajo. Mientras tanto, los jóvenes y sus familias han realizado enormes esfuerzos para lograr un importante avance en sus niveles de escolaridad, así como en el desarrollo de habilidades y destrezas en el ámbito educativo no formal, en la perspectiva de mejorar sus posibilidades de inserción laboral.

La falta de oportunidades de empleo aún en un contexto de crecimiento económico condujo a un importante descenso de la participación laboral en los últimos años, que afectó principalmente a los jóvenes y a las mujeres adultas. De esta manera, solo uno de cada tres jóvenes se encontraba trabajando o buscando trabajo activamente en 2013, la mitad en comparación con los adultos. Esta situación es el reflejo de la falta de oportunidades de empleo que en un contexto de crecimiento económico evidencia la limitada capacidad del municipio para generar puestos de trabajo para la población en general, y donde la discriminación en contra del empleo juvenil se exhibe de manera preocupante.

Los niveles de participación laboral juvenil masculina superan ampliamente a los registrados por las mujeres sobre todo entre los jóvenes de 20 a 24 años que presentan una brecha superior a 20 puntos porcentuales y cuya tendencia se acentúa a medida que aumenta la edad. Los bachilleres y los menos escolarizados son los más propensos a participar en el mercado de trabajo precisamente porque la preferencia de las unidades económicas del municipio se orienta a la contratación de mano de obra para cubrir puestos de trabajo de baja calificación. En este escenario, los más afectados resultan los jóvenes más escolarizados que enfrentan limitaciones de acceso, principalmente las mujeres.

En relación con las tasas de ocupación y desempleo, el descenso registrado en ambos indicadores elevó los niveles de inactividad no solo en los jóvenes sino también en los adultos, que sería atribuible a la mejora de los ingresos familiares principalmente de quienes provienen de hogares mejor acomodados quienes han priorizado la permanencia de los jóvenes en el sistema educativo, o por el desaliento o frustración ante la falta de oportunidades laborales que afecta especialmente a los jóvenes más pobres.

A pesar de la disminución del desempleo juvenil que supondría un aspecto positivo, la situación que enfrentan los jóvenes no deja de ser alarmante; primero, porque la tasa que presentan triplica la que exhiben los adultos, y segundo porque al retraerse del mercado de trabajo y refugiarse en el sistema educativo estarían mejorando sus habilidades técnicas para un mercado de trabajo que no busca trabajadores con mejores calificaciones —al menos no entre los jóvenes—, más bien el requerimiento apunta hacia los adultos que poseen mayores destrezas y suficiente experiencia para el desarrollo de tareas específicas. El desempleo es más alto mientras más escolaridad poseen los jóvenes.

Sin embargo, la peor situación la enfrentan las mujeres jóvenes quienes habrían experimentado un incremento en la tasa de desempleo superando en más del doble a la que presentan sus pares, y en más del triple cuando se las compara con las mujeres adultas. Incluso entre las mujeres más escolarizadas se encuentran los mayores niveles de desempleo (cinco veces más alta que de los hombres) a pesar de haber igualado a los hombres en años de escolaridad promedio, esto no es más que el reflejo de la segregación que sufren las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo que las excluye por su condición de género y su edad; además, aunque mejoren su nivel de formación seguirán enfrentando dificultades para acceder a puestos de trabajo en el municipio.

Entre los desempleados, se confirma que las limitaciones de acceso al mercado laboral se originan en la precariedad de sus inserciones que los lleva a rotar continuamente entre la ocupación y el desempleo o desde la ocupación hacia la inactividad. Por esta razón, los periodos de búsqueda de corta duración caracterizan a los jóvenes, ocultando la duración real del desempleo.

Respecto a la inactividad, seis de cada diez jóvenes inactivos mostraron disposición por trabajar de inmediato si se les presentara la oportunidad; esta situación confirma la hipótesis del efecto desaliento que encubre el desempleo y evidencia

el carácter involuntario que desvincula a los jóvenes del mercado laboral. Así, la mejora de las capacidades individuales asociada a una mayor permanencia en el sistema educativo, que podría analizarse como un aspecto positivo, es el reflejo de la existencia de restricciones que dificultan la obtención de un empleo empujando a los jóvenes a una situación de inactividad.

Finalmente, el análisis de los jóvenes que no estudian ni trabajan debe permitir la reflexión acerca de este grupo de jóvenes que se encuentran marginados de los principales mecanismos de integración social: la escuela y el trabajo. Los NI-NI representan el 10,7% del total de jóvenes en edad de trabajar del municipio (20.820), en su mayoría jóvenes de 20 a 24 años, mujeres, con secundaria concluida o con estudios superiores, la mayoría provenientes de hogares con niveles de ingreso medio, a excepción de los adolescentes que se caracterizan por pertenecer a hogares pobres.

PARTE II
CARACTERÍSTICAS
DE LA INSERCIÓN LABORAL
DE LOS JÓVENES:
CAMBIOS EN EL TIEMPO

En 2013, la población ocupada del municipio de El Alto alcanzaba a 329.807 personas de las cuales 54,4% eran hombres y 45,6% mujeres. Los jóvenes representaban la quinta parte del total de ocupados (65.957 jóvenes) con una proporción mayor de hombres (58,5%). En el periodo de análisis (2008-2013) los jóvenes ocupados experimentaron una cierta disminución en el peso que tenían en la ocupación total, lo que podría explicarse por su menor concurrencia al mercado laboral debido a la falta de oportunidades de empleo en el municipio y a la mejora de ingresos familiares de una fracción de la población que posibilitó el retorno de una parte de los jóvenes al sistema educativo, al menos temporalmente (Escóbar, et al., 2015).

El paso de la escuela al trabajo

Generalmente se espera que los jóvenes pasen directamente de la escuela al mundo laboral, pero esto no ocurre con frecuencia en América Latina donde lo que enfrentan es un proceso de idas y vueltas donde los jóvenes salen de la escuela (ya sea que terminen la secundaria o abandonen los estudios definitiva o temporalmente), realizan un trabajo no remunerado u obtienen empleo asalariado informal y, en un breve período de tiempo, enfrentan una nueva transición al desempleo e incluso a la inactividad (Caroline Fawcett, 2012).

En Bolivia, y particularmente en el municipio de El Alto, los jóvenes comienzan a trabajar a muy temprana edad y, por lo general, en forma simultánea a la asistencia escolar; por esta razón conviene analizar la edad en la que dieron el salto hacia el mundo del trabajo. Gran parte de los jóvenes (seis de cada 10) comenzó su vida laboral antes de cumplir los 15 años²⁷ con pocas diferencias entre adolescentes y jóvenes, lo que equivale a decir, sin cambios en el tiempo.

La mayoría (70%) inició su vida laboral en un empleo asalariado en ocupaciones de baja calificación, en actividades de la industria, el comercio y los servicios vinculadas con el sector informal, el servicio doméstico en hogares ajenos y secundariamente en el sector formal; los demás comenzaron como trabajadores no remunerados en

²⁷ Mientras cuatro se incorporaban al mercado laboral entre los 10 y los 14 años, dos trabajaron por primera vez antes de cumplir los diez años.

actividades económicas realizadas por la familia (30%). Tanto la edad de inicio como el tipo de inserción predominante refleja la urgencia que tienen los jóvenes de contar con un ingreso propio o de contribuir con dinero o trabajo al ingreso de sus familias, en un contexto que se caracteriza por la existencia de bajos niveles salariales, no solo en el municipio sino en el país²⁸.

“¿A qué edad empezaste a trabajar? Yo empecé a trabajar a mis 15 años, empecé a trabajar en diferentes cosas, ya sea como niñera, como cocinera, para no darles muchas molestias a mis papás, en época de colegio yo siempre iba a trabajar durante las vacaciones o en las tardes después de clases, igual iba a trabajar” (mujer de 24 años).

Trabajo y pluriempleo

El pluriempleo, definido como la realización simultánea de dos o más ocupaciones en distintas unidades económicas, no es un rasgo común de la población del municipio de El Alto que tiende a desempeñar una sola actividad laboral o empleo²⁹. Considerando el conjunto de ocupados, la mayoría (84,5%) se desempeñaba exclusivamente en un solo trabajo o empleo en 2013, más todavía los hombres y los trabajadores de 15 a 24 años.

El desempeño en una sola actividad laboral está asociado con el cumplimiento de jornadas laborales completas³⁰ entre los adultos y con la alternancia del trabajo con los estudios en el caso de los jóvenes, situaciones que dificultan la búsqueda de un trabajo suplementario. A pesar de ello, resulta llamativo que cinco de cada diez ocupados expresaran el deseo de contar con un trabajo adicional al que realizaban en el momento de la consulta³¹, con una mayor proporción todavía en el caso de los jóvenes de 20 a 24 años y las mujeres, lo que puede deberse a que se ocupan en las condiciones laborales más precarias, sobre todo en términos salariales o de ingresos.

En efecto, el hecho de contar con un solo empleo no significa necesariamente que éste brinde las condiciones adecuadas para que los trabajadores se encuentren satisfechos con su empleo; consultados sobre la posibilidad de cambiar su trabajo actual, un poco más de la mitad de los ocupados expresó una inclinación por hacerlo (55,4%); los jóvenes, mayormente adolescentes hombres (69,6%) y mujeres de 20 a 24 años (63,6%) expresaron una mayor predisposición a cambiar de empleo porque son los más afectados por la vulneración de sus derechos laborales y, por tanto, por la precariedad de sus empleos (Gráfico 25).

28 Según los datos de la Comunidad Andina de Naciones-CAN, hasta ahora Bolivia es el país con menos salario mínimo y salario promedio de la región andina.

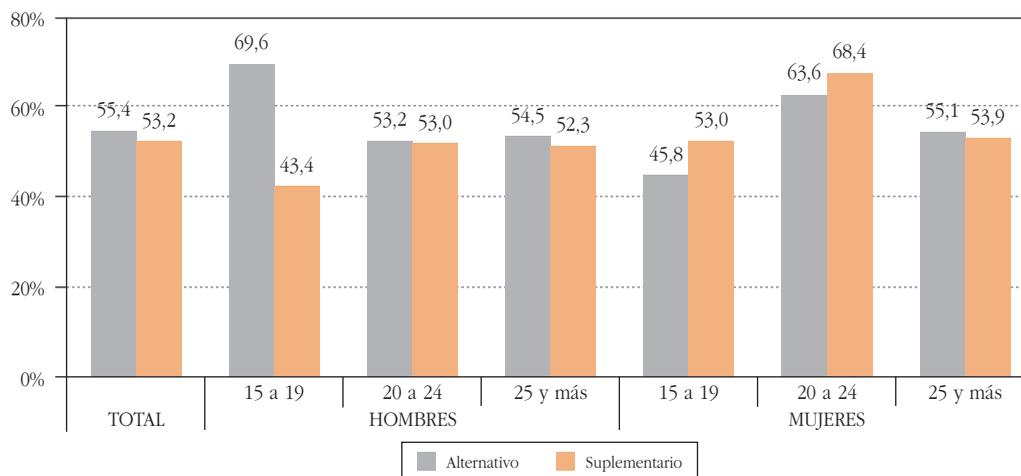
29 La Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD realizada el año 2013 recogió información sobre la ocupación principal, secundaria y la tercera ocupación durante el período de referencia (semana pasada) con el objetivo de captar el pluriempleo.

30 El artículo 46 de la Ley general del Trabajo dispone una jornada efectiva de trabajo no mayor a 48 horas por semana. En el municipio de El Alto los ocupados cumplen jornadas laborales de 42,2 horas/semanales en promedio (34,0 de los jóvenes y 44,2 los adultos).

31 Poco más de la mitad confirmó no haber realizado ninguna gestión específica para conseguir este trabajo suplementario, lo que significa que se trató más de una expectativa antes que de una búsqueda efectiva.

Gráfico 25

Ocupados que consideran optar por un trabajo alternativo/suplementario por sexo y tramos de edad, 2013

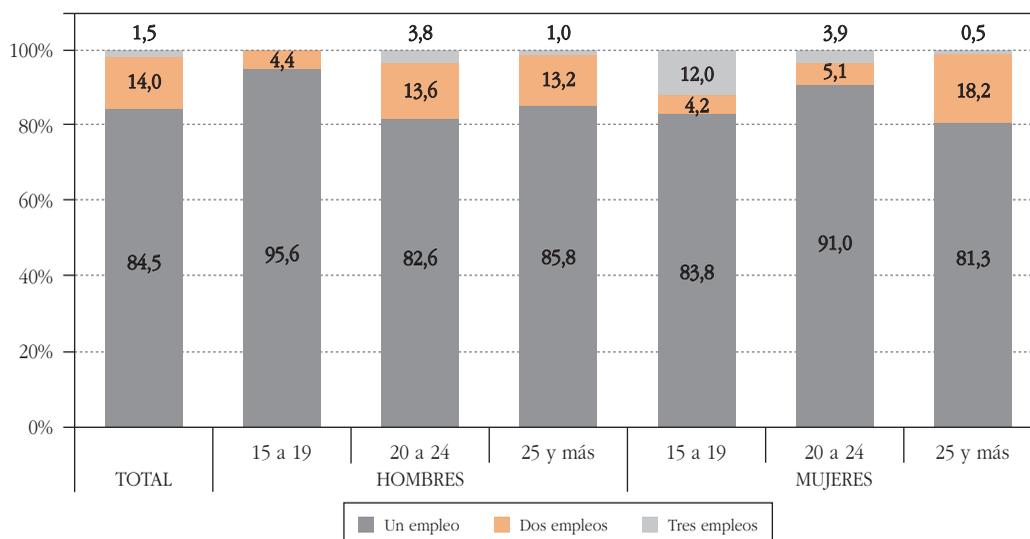


Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.
 N = 327.918; Nota: La diferencia en el total se debe a los casos sin respuesta de las variables utilizadas.

A pesar del elevado porcentaje de trabajadores con un solo trabajo se encuentra, al menos, uno de cada 10 jóvenes en una situación de pluriempleo como estrategia para mejorar sus ingresos personales y/o familiares, sobre todo cuando su trabajo principal es a tiempo parcial, lo que es cada vez más común en un contexto de flexibilización de las relaciones contractuales en todos los segmentos del mercado laboral (Gráfico 26).

Gráfico 26

Pluriempleo por sexo y tramos de edad, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.
 N = 327.918; Nota: La diferencia en el total se debe a los casos sin respuesta de las variables utilizadas.

Perfiles de inserción laboral

Inserción laboral por sector de actividad económica

Desde hace más de dos décadas, las actividades terciarias han adquirido una presencia cada vez más importante en la estructura económica y social de la región latinoamericana, situación que ha desembocado en una creciente demanda laboral en este sector. Si bien muchas de estas actividades tendrían un potencial favorable para el desarrollo socio-laboral y se habrían convertido en el principal generador de empleo de calidad para las mujeres, también en el sector terciario se habría concentrado la generación de empleo de poca productividad, mal remunerado y de mala calidad debido principalmente a las bajas barreras de entrada a ciertas actividades como el comercio y los servicios personales (Weller, 2004).

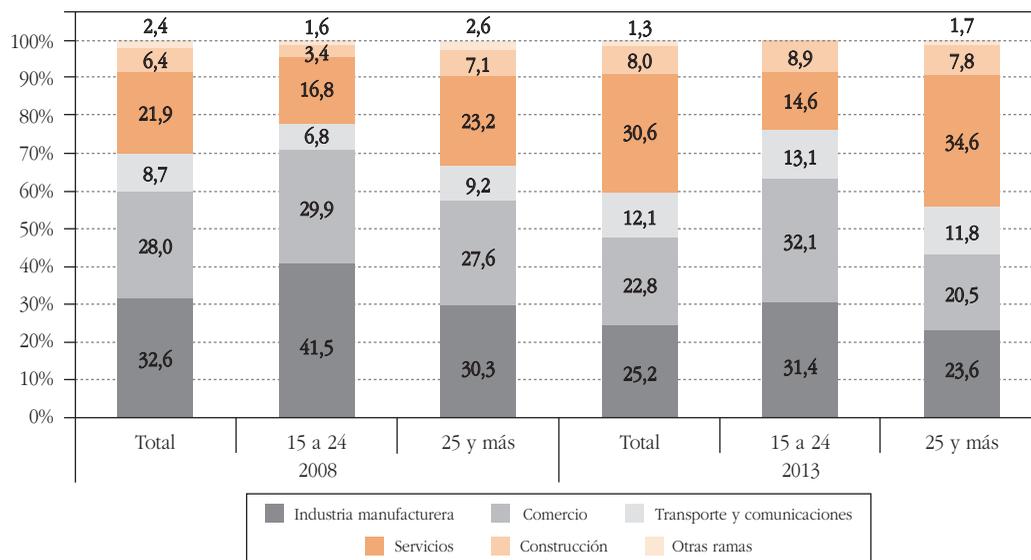
En las principales ciudades del eje central del país, la evolución del PIB no agropecuario —como un indicador de la economía de los centros urbanos— continuó dependiendo del crecimiento de las actividades terciarias como el comercio, transporte público, servicios financieros, servicios sociales y personales, y servicios empresariales (Escóbar, et al., 2014).

Para el año 2013, con una dinámica creciente dos tercios de la fuerza laboral del municipio encontraban mayores oportunidades de empleo en el sector terciario con un mayor peso en los servicios (30,6%) y el comercio (22,8%), una cuarta parte se empleaba en la industria manufacturera y una proporción mucho menor, en la construcción (Gráfico 27). La información por sexo refleja notables diferencias en esta composición del empleo. La fuerza laboral femenina total que al inicio del periodo se ocupaba principalmente en el comercio y la industria manufacturera (73,4%), disminuyó su participación en ambas actividades pero sobre todo en la manufactura lo que incidió en un incremento de su participación en el empleo en la rama de los servicios (37,1%) que pasó a ser su principal fuente de oportunidades de trabajo al final del periodo, con predominio en actividades relacionadas con el expendio de alimentos por el rápido crecimiento que tuvo esta actividad en los últimos años³². Por su parte, la fuerza laboral masculina que antes se concentraba principalmente en la manufactura también disminuyó su participación en este sector llegando al 24,6% en 2013, mientras que se incrementó su presencia en los servicios (25,1%), el transporte (20,4%) y la construcción (14,3%).

32 Según el periódico La Razón, en los últimos años las ventas de los restaurantes registraron un constante crecimiento pasando de 42 millones de dólares en 2003 a 411 millones de dólares en 2012 (http://www.la-razon.com/index.php?_url=/suplementos/financiero/expansion-media-alimenta-negocio-comida_0_1977402368.html)

Gráfico 27

Jóvenes y adultos ocupados por rama de actividad, 2008-2013



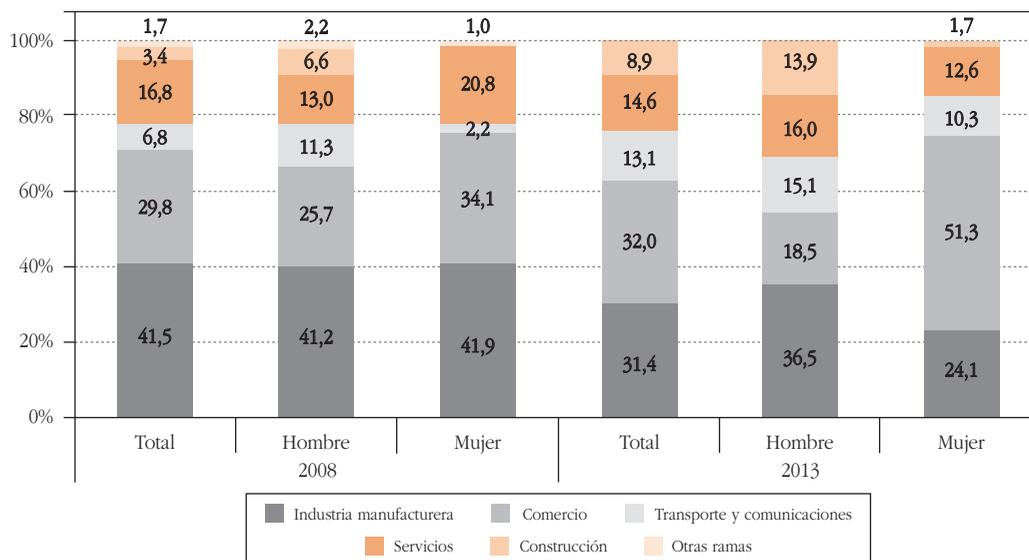
Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

En general, la caída del empleo en la manufactura es el resultado de la baja productividad y pérdida de competitividad que ha comenzado a afectar a este sector, antes que a factores de cambio tecnológico que repercuten en menores requerimientos de mano de obra, como sucede en otros países de la región (OIT, 2013b). Otro factor tiene que ver con la suspensión del acuerdo arancelario del ATPDEA con Estados Unidos en diciembre de 2008, que afectó principalmente a las confecciones, textiles y marroquinerías principalmente en las ciudades de La Paz y El Alto que concentraban más del 70% del empleo generado por las ventas vía ATPDEA³³; a todo esto se sumó la cada vez mayor desarticulación del tejido productivo debido al aumento de las importaciones legales y el contrabando de insumos intermedios y productos industriales (Escóbar, et al., 2014).

El perfil de inserción laboral por sector de actividad económica de los jóvenes, difiere del que exhiben los adultos; al inicio del periodo, un poco más del 40% se empleaba en la industria manufacturera sin diferencias entre hombres y mujeres, mientras que las actividades terciarias concentraban el 53,4%, con una mayor participación de las mujeres principalmente en actividades del comercio y los servicios. Al final del periodo, la participación en el sector terciario se había incrementado hasta alcanzar el 60,8% del empleo juvenil con una participación mucho mayor del empleo femenino (70%). También el empleo juvenil en la industria manufacturera sufrió una importante reducción, mientras que los que salieron de esta actividad pasaron a refugiarse en el comercio, transporte y servicios personales donde se generaron los nuevos puestos de trabajo (Gráfico 28).

33 Para mayores referencias sobre el tema véase la nota de prensa IBCE E-461/2009 "Bolivia perdió el ATPDEA: Consideraciones importantes sobre el mercado de EEUU"

Gráfico 28
Jóvenes ocupados por rama de actividad y sexo, 2008-2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

Inserción laboral por estrato ocupacional

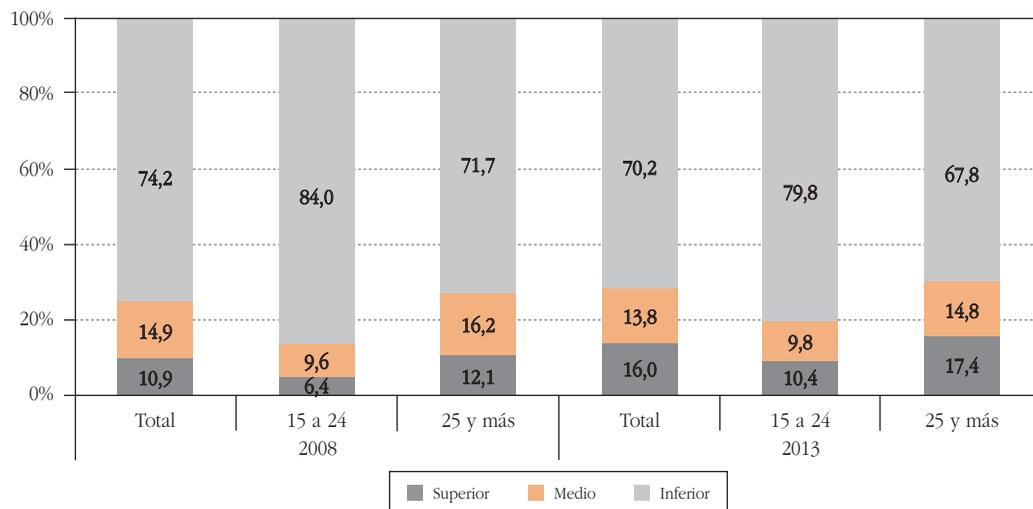
Considerando el conjunto de trabajadores, la mayoría se ocupaba como vendedores y prestadores de servicios personales, trabajadores de la industria y la construcción y, trabajadores no calificados, una proporción que había cambiado muy poco respecto a lo que ocurría al inicio del periodo. En el otro extremo, a pesar de que representan un porcentaje reducido en el total, aumentaron en algunos puntos su presencia en las ocupaciones como profesionales y técnicos que demanda el municipio.

Agrupando las ocupaciones en estratos que permiten clasificarlas en función a los requisitos exigidos para su desempeño (superior, medio e inferior)³⁴, encontramos que para el 2013 el 70,3% de los trabajadores se ocupaba en puestos de baja calificación con una mayor demanda de mano de obra juvenil (79,8%) y femenina (85,6%) evidenciando que la demanda laboral del municipio no ofrece posibilidades de mejora en la calidad del empleo. En las ocupaciones con exigencia de calificación superior los ocupados apenas representaban el 16% del total, mientras que en el estrato de calificación media el porcentaje era aún menor que antes; en ambos estratos, la participación del empleo adulto superaba de manera importante a la que presentaban los jóvenes, lo mismo acontecía con el empleo masculino en relación con el femenino (Gráficos 29 y 30).

³⁴ El estrato de calificación superior agrupa las ocupaciones de directivos, profesionales y técnicos de apoyo; las de calificación media, a las ocupaciones relacionadas con tareas administrativas y de oficina, así como a operadores de instalaciones y maquinarias; y las ocupaciones de calificación inferior, aglutina a los trabajadores de los servicios y vendedores del comercio, trabajadores de la industria y la construcción y los trabajadores no calificados.

Gráfico 29

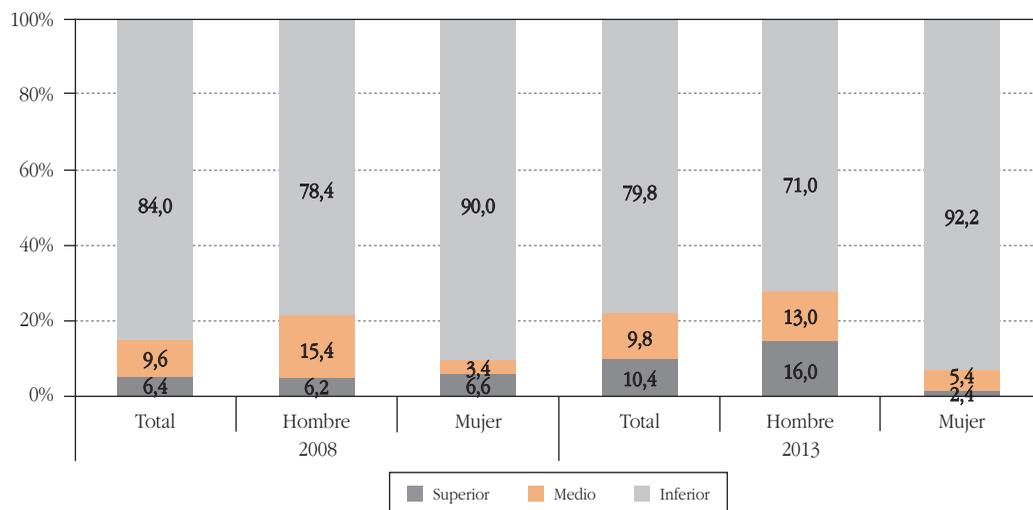
Jóvenes y adultos por estrato ocupacional, 2008-2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

Gráfico 30

Jóvenes por estrato ocupacional y sexo, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

Debido al atraso tecnológico de su base económica, la demanda laboral del municipio presenta un bajo requerimiento de fuerza laboral calificada, es decir, con perfiles ocupacionales en los niveles medio y superior; además los escasos puestos ofrecidos están reservados para los adultos con mayor experiencia y mejores calificaciones; el estudio realizado por el CEDLA a mediados de 2015³⁵ revela que aún en la

35 Se refiere al estudio de demanda de empleo juvenil en la ciudad de El Alto, 2015, cuyos resultados se presentan en la tercera parte de este documento.

mediana y gran empresa los perfiles demandados se corresponden con los estratos más bajos de la estructura ocupacional, donde se concentran las oportunidades de empleo para los jóvenes.

La inserción laboral por estratos ocupacionales muestra también la segregación de las mujeres —adultas y jóvenes— en los puestos de trabajo que requieren menos calificaciones para su desempeño y las menores posibilidades de ocuparse en los demás a pesar que sus años de estudio promedio son similares o mayores a los que presentan los hombres. Algo similar ocurre con hombres jóvenes, cuyas oportunidades de empleo transitan por ocupaciones tales como vendedores y trabajadores de los servicios, peones de la industria o ayudantes de servicios personales, y en menor proporción como obreros no especializados.

“¿Para qué te contrataron específicamente? Para obrera, ahí adentro nos han designado cargos, un grupo para trabajar como embolsadores, otro grupo para armar cajas, otro para llevar carritos, otro grupo para ir donde ponen las mezclas para hacer las masas, y otro para vaciar a los moldes...” (mujer de 23 años).

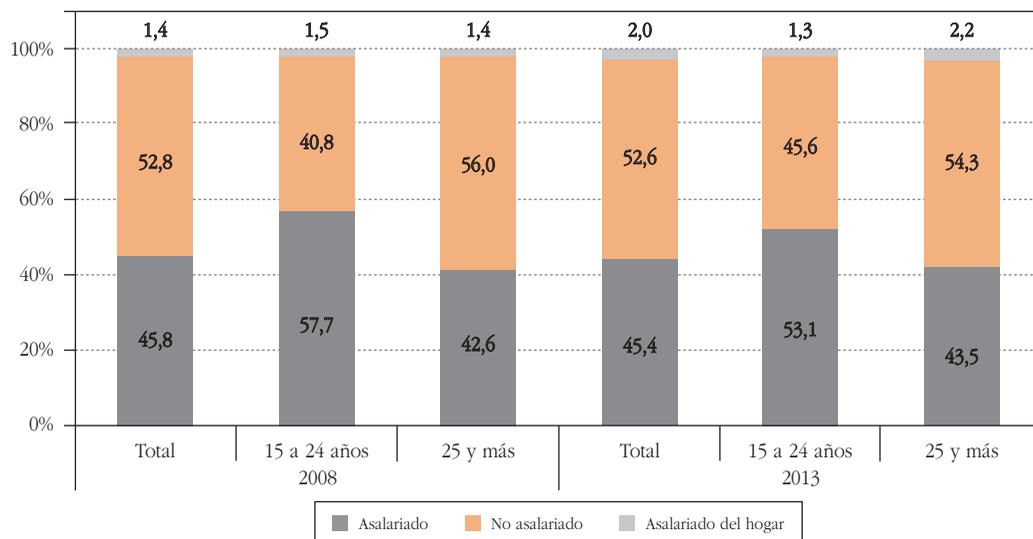
Inserción laboral por categoría ocupacional

Las relaciones de trabajo asalariado en el municipio se habrían mantenido sin modificaciones importantes a pesar del dinamismo económico registrado durante el periodo de análisis. El grado de asalariamiento para el conjunto de los ocupados mantuvo un nivel considerablemente bajo al final del periodo (45,4%), esto significa que el crecimiento económico desde 2008 ya no estuvo acompañado de variaciones importantes en la generación de empleos en el sector empresarial, estatal o semiempresarial, dando lugar a que una importante fracción de los trabajadores realice actividades independientes como alternativa ante la falta de oportunidades en el mercado de trabajo; estas actividades que por lo general operan con baja productividad, exponen a los trabajadores a las peores condiciones laborales y con limitadas posibilidades de mejora en el tiempo. En este contexto, las relaciones de trabajo de los jóvenes estuvieron caracterizadas por un mayor nivel de asalariamiento (53,1%) en comparación con los adultos, pero esta forma de inserción no les asegura una mejora en la calidad del empleo, más al contrario se convierten en mano de obra fácilmente reemplazable a la que se la contrata normalmente vulnerando sus derechos laborales (Gráfico 31).

Considerando solamente a los jóvenes, la información revela que permanecen las desigualdades de género en el acceso al trabajo asalariado, aumentando la brecha a 26,9 puntos porcentuales hacia 2013 (Gráfico 32). Esta situación se explicaría por la división sexual del trabajo que asigna casi exclusivamente a las mujeres las tareas reproductivas del hogar, limitando sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo por la complejidad que significa para muchas alternar los ámbitos doméstico y laboral debido al tiempo que disponen para cada uno de ellos; Asimismo, porque los empleadores recogen esta idea de limitación en el tiempo que las mujeres disponen

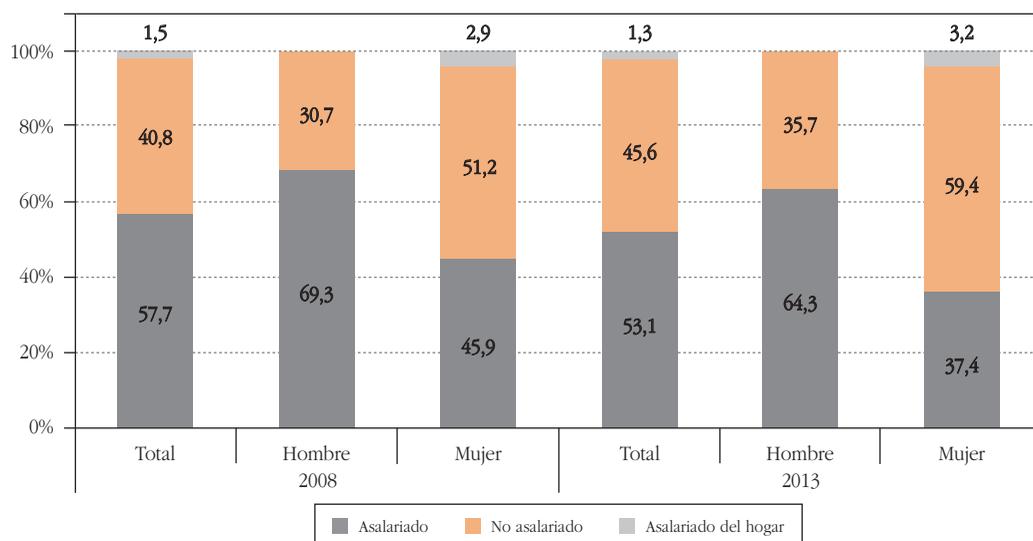
para el trabajo productivo y de los costos por concepto de derechos a la maternidad, como justificación para eludir su contratación. De esta manera solo una de cada tres mujeres jóvenes tenía un empleo asalariado en el municipio.

Gráfico 31
Asalariamiento de jóvenes y adultos, 2008-2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

Gráfico 32
Asalariamiento de la población joven por sexo, 2008-2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

“En la empresa pusieron un cartel grande que decía que se necesitaba personal, había unas cincuenta o cien personas que querían entrar, pero los de recursos humanos salieron y dijeron que no querían mujeres que tengan hijos, que estén casadas o que estén estudiando, porque querían personas con disponibilidad de tiempo, porque las jornadas de trabajo serían largas...” (mujer de 23 años).

La segregación de las mujeres reflejada en el porcentaje de participación en el empleo asalariado es una de las situaciones que deben enfrentar, a ello se suman los rasgos de su incorporación que estarían determinados por la segmentación del mercado laboral, donde la inserción de trabajadores con diferentes características definiría las diferencias en cuanto a las condiciones laborales y a las remuneraciones que perciben (Aranguiz, J., et. al., 2015). Así, las mujeres estarían vinculadas a sectores “feminizados” como el comercio y los servicios comunales, sociales y personales, concentradas en ocupaciones específicas con menor prestigio y con menores remuneraciones que aquellos que ocupan los hombres, quienes a su vez tienen acceso a una más amplia gama de actividades y a todos los niveles jerárquicos, desde el más bajo hasta el más elevado (Wainerman, 2003; citado en Aranguiz, J., et. al., 2015).

En cuanto al trabajo no asalariado, en 2013 concentraba a más de la mitad del conjunto de ocupados (52,6%) y a cerca de 46% de los jóvenes; aquí resulta importante conocer las condiciones en las que se encontraban los jóvenes e identificar las diferencias en relación con los adultos y aquellas derivadas de su condición de género. Para ese año, más de la mitad de los jóvenes no asalariados se ubicaban en la categoría de familiares sin remuneración, otra fracción importante se desempeñaban como trabajador por cuenta propia, mientras que la inserción como empleadores abarcaba a una mínima proporción.

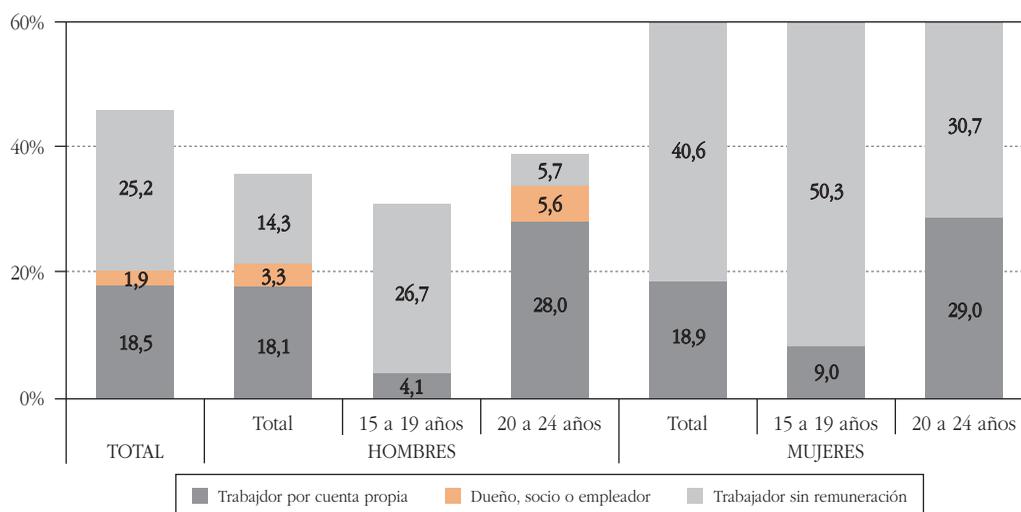
Mientras que entre los adultos predominan los trabajadores por cuenta propia, la mayoría de los jóvenes trabajan sin remuneración, por lo general en las unidades económicas que pertenecen a sus propias familias, donde el apoyo de sus miembros resulta en muchos casos imprescindible; en esta categoría social se encontraban principalmente los hombres adolescentes y las mujeres —adolescentes y jóvenes— quienes encuentran un espacio propicio para conciliar en forma más llevadera, las tareas domésticas, el estudio y el trabajo. Por su parte, los jóvenes de 20 a 24 años tratan de buscar su independencia económica ocupándose como trabajadores por cuenta propia y en algunos casos como empleadores, llegando a representar una tercera parte del total de jóvenes de ese tramo de edad (Gráfico 33).

En la encuesta que sirve de referencia a este análisis se preguntó a todas las personas sobre el aspecto que más les gustaba de su trabajo. Centrando el análisis en los jóvenes se puede ver que las respuestas estuvieron directamente relacionadas con la posición o categoría que tenían en su empleo; los que trabajaban en la categoría de asalariados identificaron el contenido de su trabajo y la satisfacción que genera el realizar tareas o actividades para las cuáles una persona se encuentra preparada, formada o en proceso de aprendizaje, como el aspecto principal; secundariamente

hicieron referencia al ambiente de trabajo (buena relación con los compañeros de trabajo, buen clima organizacional, buen trato del empleador, entre otros). En contraste, la independencia no solo económica sino también en relación al manejo de su tiempo y la toma de decisiones, fue el aspecto más destacado por los que trabajaban por su cuenta, mientras que el contenido del trabajo (tareas y actividades) y el hecho de sentirse útiles apoyando a la familia, fue señalado por los trabajadores sin remuneración.

Gráfico 33

Población joven no asalariada por categoría ocupacional específica y sexo, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

N = 30.063

Inserción laboral por sector del mercado de trabajo

Considerando como criterios de segmentación a la propiedad de los medios de producción, la disociación entre trabajo y capital y la existencia o no de relaciones salariales, el CEDLA identifica las siguientes formas organizativas en el aparato productivo y en el mercado de trabajo urbano: estatal, empresarial, semiempresarial y familiar, además del servicio doméstico. Las formas estatal y empresarial por sus características tecnológicas y de organización del trabajo pueden asimilarse a la noción de “sector moderno o formal”, en tanto que por los mismos factores, las formas semiempresarial (en la que no existe disociación entre propietarios del capital y del trabajo —el titular es también un trabajador directo—) y familiar (donde no existen relaciones salariales), formarían parte de los segmentos más atrasados de la economía y del mercado de trabajo, que —según otras nociones conceptuales— se denomina como “sector informal” (Escóbar y Guaygua 2008).

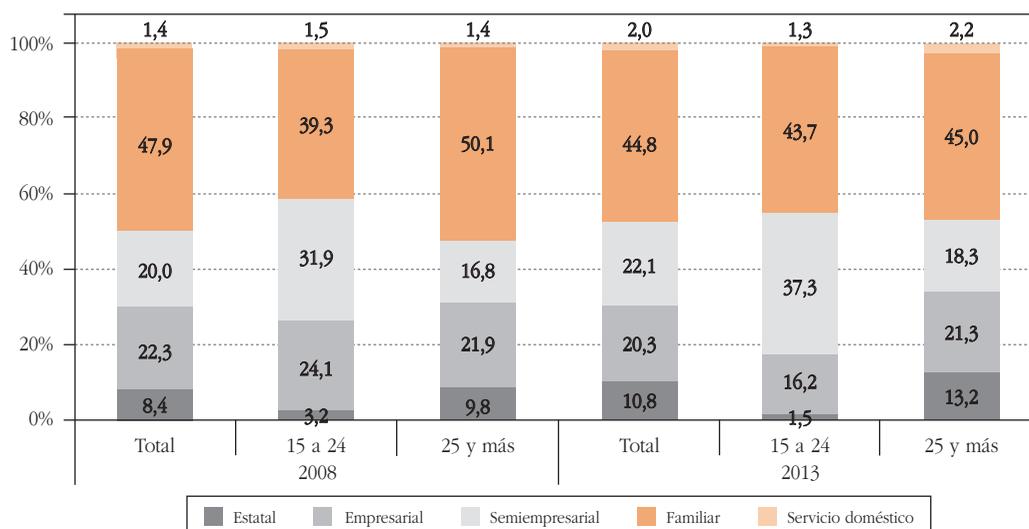
El Sector informal que se ha convertido en uno de los sectores más importantes y dinámicos de la economía boliviana, abarcando prácticamente todas las ramas de actividad económica y proporcionando más empleo que cualquier otro sector tuvo

una importante expansión en los últimos años debido a la baja capacidad del sector formal de generar fuentes de empleo e ingreso, en un contexto de fuerte crecimiento de la fuerza laboral y creciente migración campo-ciudad, propio de los países en vías de desarrollo (Blunch, et. al. 2001, citado en UDAPE, 2007).

En relación con el resto de ciudades del país, la ciudad de El Alto se ha caracterizado por registrar las más altas concentraciones del empleo en el sector informal (semiempresarial y familiar) a pesar de la disminución registrada hacia 2013 (66,9%), con algunos cambios en su composición. Mientras que el empleo en el sector familiar habría experimentado una ligera disminución, en el semiempresarial el registro daba cuenta de un leve crecimiento. Por su parte, el empleo en el sector formal (estatal y empresarial) se habría incrementado ligeramente llegando a representar el 31,1%, con un descenso en el sector empresarial y un crecimiento en el estatal. Finalmente, las actividades del servicio doméstico habrían registrado un leve ascenso con un reducido aporte del 2,0% al empleo total.

Al comparar el perfil ocupacional de los jóvenes por sector del mercado de trabajo con el que exhiben los adultos, se destacan algunas diferencias importantes; mientras los jóvenes se ocupaban mayormente en los segmentos más atrasados de la economía donde existen las peores condiciones laborales como son los sectores familiar y semiempresarial³⁶ concentrando —entre ambos— el 81,0% del total del empleo juvenil en 2013 (43,7% en el familiar y 37,3% en el semiempresarial), los adultos se ocupaban principalmente en el sector familiar, empresarial y estatal, y secundariamente en el sector semiempresarial (Gráfico 34).

Gráfico 34
Ocupados jóvenes y adultos por sector del mercado de trabajo, 2008-2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

³⁶ Esta característica es un reflejo de la estructura económica de El Alto, donde más del 90% de los establecimientos económicos son pequeñas y micro unidades económicas, algunas subcontratadas por grandes empresas para ahorrar costos laborales.

Los bajos niveles de empleo formal que en 2013 abarcaban solo a la sexta parte del empleo juvenil (17,7%), llevan a la discusión sobre la existencia de rasgos y características diferenciales entre los jóvenes que podrían determinar su inserción en este sector.

Al respecto, comparadas estas características se verifica que : i) los jóvenes que se ocupaban en el sector formal tenían mayores niveles educativos (bachiller, universitario incompleto y universitario completo) que aquellos que se ocupaban en el sector informal, que además de los bachilleres incorporaba a quienes habían alcanzado menores niveles de formación (secundaria incompleta, primaria completa o incompleta, y sin educación); ii) los jóvenes que participaban en el sector formal pertenecían a hogares de ingresos medio o superior (quintiles III, IV y V) mientras que aquellos provenientes de los hogares con niveles de ingresos más bajos (quintil I y II) encontraron espacios de trabajo en el sector informal; iii) mientras el sector formal privilegiaba el trabajo masculino y el de los jóvenes entre las edades de 20 a 24 años, es decir aquéllos portadores de fuerza física y energía suficiente para la realización de tareas manuales exigidas por los empleadores, el sector informal equilibraba el empleo para hombres y mujeres así como para adolescentes y jóvenes (Cuadro 11).

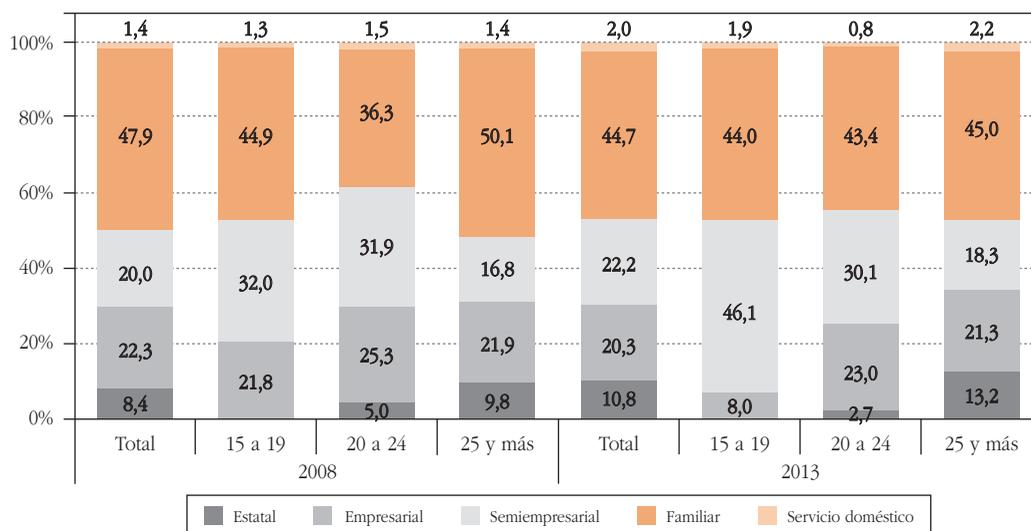
Cuadro 11
Características de los jóvenes ocupados en el sector formal e informal, 2013

	Sector Formal	Sector Informal
Nivel educativo	100,0	100,0
Ninguno	0,0	1,8
Primaria completa	0,0	3,2
Secundaria incompleta	30,6	39,8
Secundaria completa	35,1	27,6
Universitaria incompleta/Técnico	28,5	27,6
Universitaria completa	5,8	0,0
Quintiles de ingreso familiar	100,0	100,0
Quintil I	9,9	14,1
Quintil II	10,5	22,0
Quintil III	24,7	18,5
Quintil IV	27,1	15,1
Quintil V	27,8	30,3
Sexo	100,0	100,0
Hombre	91,0	52,3
Mujer	9,0	47,7
Tramos de edad	100,0	100,0
15 a 19 años	20,4	50,1
20 a 24 años	79,6	49,9

Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

El comportamiento del empleo juvenil en los diferentes sectores del mercado de trabajo considerando los tramos de edad y la condición de género deja ver algunas particularidades. Los adolescentes participaban principalmente en el sector semiempresarial y secundariamente en el familiar, encontrando en este último una actividad de refugio o un mecanismo de subsistencia ante la dificultad de incorporarse al mercado de trabajo; por su parte, los jóvenes de 20 a 24 años además de ocuparse en estos sectores tuvieron una mayor participación en el sector empresarial y estatal, no obstante, sin la garantía de acceso a empleos de calidad, en un contexto en el que el trabajo se ha precarizado en todos los sectores. En realidad, este es el precio que pagan los jóvenes por la falta de experiencia laboral que, por definición, limita todavía más las posibilidades de encontrar un buen empleo (Gráfico 35).

Gráfico 35
Ocupados por sector del mercado de trabajo y tramos de edad, 2008-2013

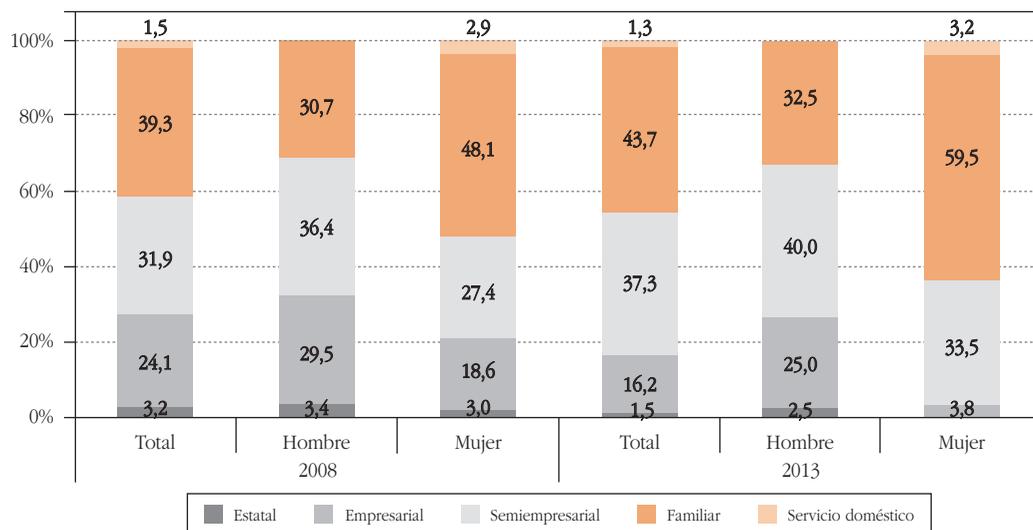


Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

En torno a las diferencias en el perfil de inserción de los hombres y mujeres jóvenes, se verifica que las mujeres —sin diferencias por edades— tenían mayor probabilidad de estar ocupadas en el sector informal (familiar y semiempresarial) donde predominan los empleos más precarios, como resultado de los prejuicios sociales que desincentivan la integración social y económica de la mujer (Blunch, et. al. 2001, citado en UDAPE, 2007). Los hombres participaban más en los sectores semiempresarial, empresarial y estatal, donde rigen relaciones laborales y, en menor proporción en el familiar (Gráfico 36).

Gráfico 36

Jóvenes ocupados por sector del mercado de trabajo y sexo, 2008-2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

Trayectorias laborales de los jóvenes

El término trayectoria hace referencia a la historia laboral de los trabajadores, la cual se inicia con el proceso de incorporación de los individuos a la actividad económica. En el caso de los jóvenes, las inserciones no se perfilan como un simple periodo de espera por una vacante, sino más bien como una espera moratoria, durante la cual la mayor parte se ven obligados a acudir al mercado “secundario” articulado en torno a pequeñas unidades económicas que operan con tecnologías sencillas y son intensivas en trabajo, llegando a ocupar puestos de trabajo poco cualificados y con altas posibilidades de intermitencia y rotación (García J.M; Gutiérrez R., s.f.), o se insertan en unidades económicas familiares realizando tareas de apoyo básicas, inserciones típicas de la etapa inicial de la mayoría de las trayectorias laborales en el país y, muy particularmente, de las que se inician a edades tempranas.

Resumiendo la información de algunos hitos laborales de los jóvenes en el municipio de El Alto, como las características del primer empleo, del empleo con mayor duración y del empleo actual, a continuación se exponen dos casos ilustrativos sobre las trayectorias de los trabajadores jóvenes.

Estudiar las trayectorias laborales de los jóvenes permite conocer diversas experiencias, una de ellas la de una joven estudiante de 24 años con estudios de enfermería a nivel técnico medio. Inició su vida laboral a la edad de 16 años en el sector de servicios, como ayudante de cocina en un pequeño restaurante, ocupación en la que se desempeñó durante un año hasta febrero de 2006, momento en el que decidió continuar con sus estudios; como muchas de las inserciones tempranas, este trabajo demandaba jornadas a tiempo completo (42 horas semanales) de lunes a sábado con un pago de 250 bolivianos mensuales (equivalente a medio SMN)*. El empleo en el que estuvo más tiempo fue en el sector del comercio como vendedora de combustible en una gasolinera donde trabajó por un año y seis meses consecutivos, al que decidió renunciar —una vez más— para continuar con sus estudios superiores; esta ocupación le exigía cumplir jornadas extensas (66 horas semanales) a cambio de una remuneración equivalente a un SMN (en 2011 era 815 bolivianos). Actualmente trabaja como obrera de la construcción, empleo al que accedió apenas hace un mes y que le ha permitido alternar las actividades laborales con las educativas ya que cumple jornadas parciales y solo trabaja tres días a la semana (15 horas semanales); por el trabajo realizado recibe un pago de 800 bolivianos por mes que es cancelado por un contratista, y como es común en este tipo de trabajos, no goza de beneficios sociales.

En contraste, el segundo caso refleja la trayectoria laboral de un joven estudiante de 24 años, con estudios universitarios incompletos (egresado de la carrera de ingeniería) que se incorporó a la actividad económica a la edad de 18 años trabajando como ayudante en un consultorio dental; a pesar de sus extensas jornadas laborales (60 horas semanales) y el bajo sueldo mensual percibido (600 bolivianos) estuvo ocupado por un año en ese empleo, luego tuvo que dejar el trabajo para continuar con sus estudios superiores. Actualmente trabaja como jefe de control de calidad en una empresa de fabricación de productos textiles donde lleva trabajando 18 meses; contar con formación universitaria le habría permitido optar por un trabajo sujeto a mejores condiciones laborales, percibe una remuneración mensual de 2.200 bolivianos trabajando 48 horas semanales y goza de sus derechos laborales como establece la Ley (vacaciones, aguinaldo, días de pago por enfermedad, seguro de salud y aportes a la AFP), éste sería también su trabajo de mayor duración.

Los ejemplos anteriores permiten corroborar la hipótesis que plantea que los jóvenes alternan los estudios con la vida laboral y, hacen esfuerzos por permanecer y mejorar su nivel de educación, con la expectativa de obtener un mejor empleo. El primer caso resumiría la situación de gran parte de los jóvenes alteños —sobre todo de las mujeres— cuyas primeras inserciones en empleos precarios marcan los tipos de empleos a los que llegarían a acceder en el curso de sus trayectorias laborales. Además, muestra que los puestos de trabajo disponibles no están orientados a jóvenes con estudios superiores (técnicos o universitarios), es suficiente haber terminado el bachillerato —e incluso sin haberlo hecho— podrían obtener un empleo, aunque éste no sea un empleo de calidad. El segundo caso, resumiría la situación de quienes se emplearon en ocupaciones de calificación superior (ocupaciones de directivos, profesionales y técnicos de apoyo) que, sin embargo, abarca solo a uno de cada diez jóvenes.

* En 2006, el salario mínimo nacional era de 500 bolivianos.

Calidad del empleo juvenil

Según la literatura existente, el concepto de calidad del empleo requiere de un marco de referencia de múltiples variables que no necesariamente tienen el mismo enfoque ni son medidas por las mismas variables³⁷ pero que permiten evidenciar las condiciones laborales en las que trabajan los jóvenes. En este acápite, la calidad del empleo será analizada a través de la estabilidad laboral, los ingresos, la jornada de trabajo, la cobertura de seguridad social y, luego, con un índice de precariedad laboral diferenciado por edad, sexo y categoría ocupacional y a los asalariados de los independientes cuando se dispone de información.

Estabilidad laboral

El aumento de la inestabilidad laboral³⁸ que se ha registrado en las últimas décadas fue generado por el cambio en las relaciones laborales producidas en el marco de las estrategias de flexibilidad contractual adoptadas por las empresas y el Estado para reducir los costos laborales, buscando adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno ya sea para mejorar sus ganancias o mantener los equilibrios fiscales. Estas estrategias han afectado la estabilidad en el empleo mediante el aumento de la contratación por tiempo determinado (a plazo fijo o eventual) y otras formas que encubren el vínculo laboral (contratos por obra o servicio), en reemplazo de la contratación por tiempo indefinido. Asimismo han proliferado formas de externalización de los procesos de trabajo y subcontratación de tareas regulares y propias del rubro de las empresas, hasta llegar al trabajo a domicilio (independientes ficticios) (Escóbar, et al. 2015).

En 2013, solo el 64,5% del conjunto de trabajadores asalariados del municipio tenía un acuerdo de trabajo permanente ya sea de forma verbal o escrita, con un mayor peso entre las mujeres —jóvenes y adultas— cuya proporción alcanzaba a 73,0%. Si bien la información revelaba una mayor estabilidad en las mujeres, ésta respondía a su participación en actividades de servicios en el área de educación y salud en el ámbito estatal (en el caso de las adultas) donde existe una mayor posibilidad de hacer carrera administrativa, mientras que lo que acontece con las jóvenes es que el acuerdo laboral de carácter permanente al que acceden —que por lo general se realiza de forma verbal— no garantiza la protección de sus derechos laborales ni las condiciones adecuadas para su desempeño.

La situación del conjunto de jóvenes no difería mucho de la que atravesaban los adultos en relación a la estabilidad laboral, la modalidad de contratación o acuerdo de trabajo permanente parece ser un rasgo común en la ciudad de El Alto; a pesar

37 Los estudios realizados sobre el tema, evalúan variables individuales y otros agregan los resultados de varias variables en un índice.

38 La inestabilidad laboral se refiere a la ausencia de un contrato de trabajo —verbal o escrito— por tiempo indefinido que garantice estabilidad laboral. Aunque está directamente relacionada con el contrato de trabajo, al ser éste el que define todas las condiciones de la relación laboral, la estabilidad laboral se asocia también y afecta los derechos a un salario seguro, a jornadas laborales establecidas, acceso a seguridad social, posibilidad de organizarse sindicalmente, entre otros.

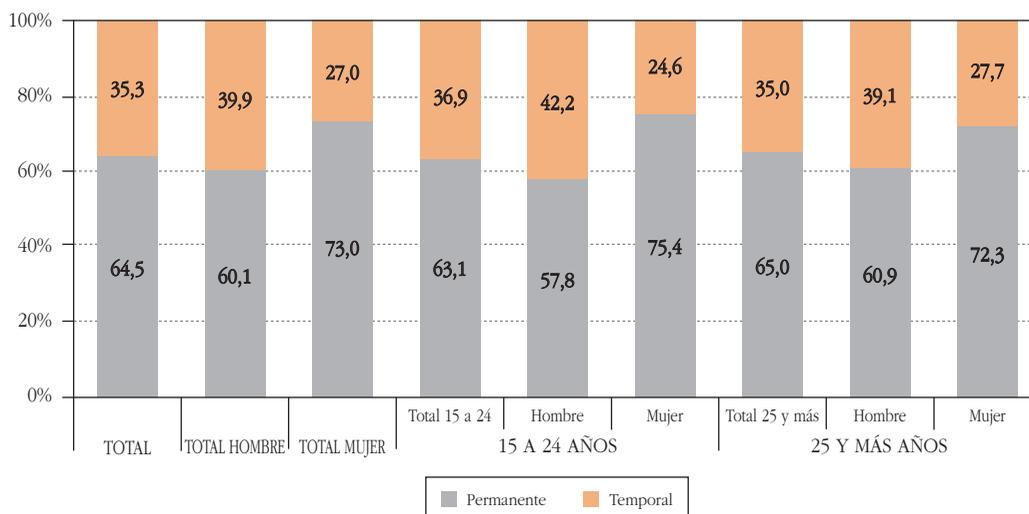
que un 63,1% de jóvenes se encontraban en puestos de trabajo permanentes, no existe protección ni mecanismos que garanticen una verdadera estabilidad porque las condiciones laborales de esos acuerdos —en la práctica— no están reguladas y quedan a la voluntad del empleador.

“¿Firmaste algún contrato de trabajo? Ninguno. Solo un acuerdo verbal, no había ningún contrato ni nada por el estilo” (mujer de 24 años).

“¿Cuánto tiempo trabajaste? He trabajado octubre, noviembre y diciembre del año pasado (2014). ¿Por qué dejaste de trabajar ahí? Era un contrato, solo por la campaña navideña. ¿Era eventual este contrato? Sí. ¿Eso te dijeron desde el principio? Sí, aunque nos han dicho que los que hayan trabajado bien se iban a quedar, al final nadie se ha quedado...pero nos han hecho firmar un contrato que no hemos leído, no nos han dejado leer, solo nos han dado y nos dijeron ‘firmen aquí’” (mujer de 23 años).

Con todo, es importante señalar que poco más de la tercera parte del total de jóvenes asalariados estuvo sujeto a acuerdos de trabajo temporales que son utilizados para evadir el pago de beneficios sociales reconocidos en la Ley, lo que se observa es que las empresas han ido aplicando estrategias de flexibilización que responden a intereses netamente empresariales. En esta situación se encontraba una proporción mayor de hombres que de mujeres (Gráfico 37).

Gráfico 37
Estabilidad laboral de los jóvenes y adultos por sexo, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.
N = 156.414

Jornadas laborales

En 2013, la jornada laboral promedio para el conjunto de ocupados fue de 42,2 horas/semanales (29,0 para los adolescentes y 38,0 en el caso de los jóvenes) sin

diferencias importantes entre trabajadores asalariados e independientes. Sin embargo, como suele ocurrir, el promedio podría no siempre mostrar la situación real, por tanto conviene analizar la distribución de los ocupados por tramos de horas/semanales trabajadas; así se evidencia que para un tercio de los ocupados —y en mayor proporción para los hombres— la jornada semanal excedía a la normativa³⁹, por lo general, los jóvenes aceptan esta situación ante la insuficiencia de ingresos por el trabajo en una jornada ordinaria. Al respecto, la OIT señala que los salarios influyen directamente en las horas de trabajo y pueden socavar los límites legalmente establecidos para los horarios de trabajo; a menudo las largas jornadas laborales y las horas extraordinarias se utilizan para compensar los bajos salarios de los trabajadores en las economías en desarrollo y en transición (OIT, 2007; citado en Grau, Ariane; Lexartza, Larraitz, 2010).

“Nos dijeron que teníamos que trabajar no ocho horas, sino doce horas, y había dos turnos, eso me habían explicado. El primero era de cinco de la mañana a cinco de la tarde, el segundo de cinco de la tarde a cinco de la mañana, pero no podías cambiar de turno, aceptabas el turno que te tocaba, y nos han dicho que no podíamos faltar, que si lo hacíamos, ya no podíamos volver, y que si nos atrasábamos siempre estaría el descuento... yo entré al turno de la noche” (mujer de 23 años).

“¿Cuál era tu horario de trabajo? Mi trabajo era de nueve y media de la mañana a nueve y media de la noche, doce horas. ¿Qué días trabajabas? De lunes a domingo. ¿Fines de semanas trabajabas más horas? No, lo bueno de ahí era que los domingos solo se trabajaba desde las once hasta las seis de la tarde, entonces nos íbamos más temprano, estuve trabajando así por un año, no había tiempo ni de lavar la ropa, tenía que levantarme muy temprano para lavar mi ropa antes de ir al trabajo” (mujer de 24 años).

En contraste, el trabajo por debajo de la jornada normativa fue reportado por un 45,5% del conjunto de ocupados que cumplían jornadas semanales inferiores a 40 horas, con un peso mayor entre los trabajadores que se desempeñaban en actividades independientes (50,5%) y aún mayor entre las mujeres (62,9%) que suelen enfrentar importantes limitaciones para asumir jornadas completas debido a sus responsabilidades domésticas y familiares.

“¿Por qué has elegido este trabajo? Porque quería estudiar, y te da horarios para poder estudiar, además podía cuidar a mi hijo...yo estudio de siete cuarenta y cinco de la mañana a doce cuarenta y cinco” (mujer de 24 años).

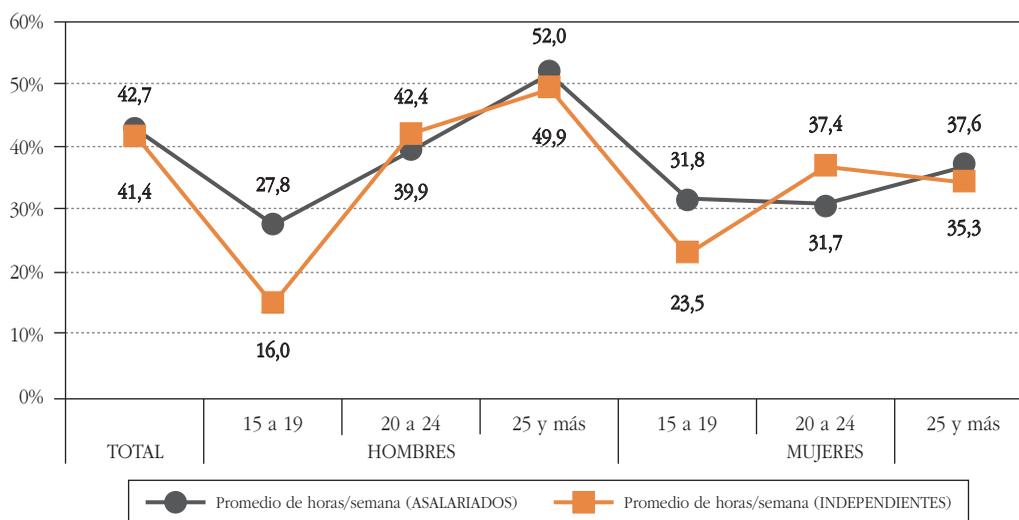
La contratación por jornadas menores a 40 horas a la semana es más frecuente entre los jóvenes (58,9%) que entre los adultos (42,2%) —a excepción de las mujeres

39 La jornada laboral es el espacio de tiempo que se destina al trabajo y que según el artículo 46° de la Ley General del Trabajo dispone que la jornada normativa no exceda las ocho horas por día y 48 por semana.

adultas como se mencionó anteriormente— y más común entre los adolescentes de ambos sexos (69,6%) y las mujeres jóvenes (63,5%); distinguiendo la información por categoría ocupacional, los jóvenes que trabajaban como asalariados tuvieron mayor propensión a cumplir jornadas menores a 40 horas/semanales con la posibilidad de combinar las actividades laborales con las familiares y las educativas. Adicionalmente, es importante señalar que las jornadas extensas estuvieron presentes para una cuarta parte de los jóvenes sobre todo para aquéllos comprendidos entre los 20 y 24 años y se dieron mayormente en empleos relacionados con actividades industriales (jóvenes y adolescentes), comerciales (jóvenes) y servicios personales (adolescentes), donde —por lo general— no están acompañadas de un aumento equivalente en sus remuneraciones (Gráfico 38 y 39).

Considerando al conjunto de asalariados y distinguiéndolos a partir de la estabilidad de sus empleos, la jornada laboral semanal promedio apenas difería en una hora entre los trabajadores temporales (47,0 horas/semanales) y los permanentes (46,0 horas/semanales). Lo que se observa, es que los acuerdos de trabajo temporales llegan a ser estrategias utilizadas por las empresas para evadir los beneficios sociales de los trabajadores y por eso casi no se diferencian en las jornadas de trabajo pero sí en las remuneraciones de unos y otros, son mayores cuando gozan de estabilidad en el empleo. La situación de los jóvenes, es aún peor, los que trabajan de manera permanente cumplían jornadas semanales superiores en tres horas a las de sus pares temporales (38,8 horas semanales los permanentes y 35,9 horas semanales los temporales).

Gráfico 38
Promedio de horas de trabajo a la semana de los asalariados e independientes por sexo y tramos de edad, 2013

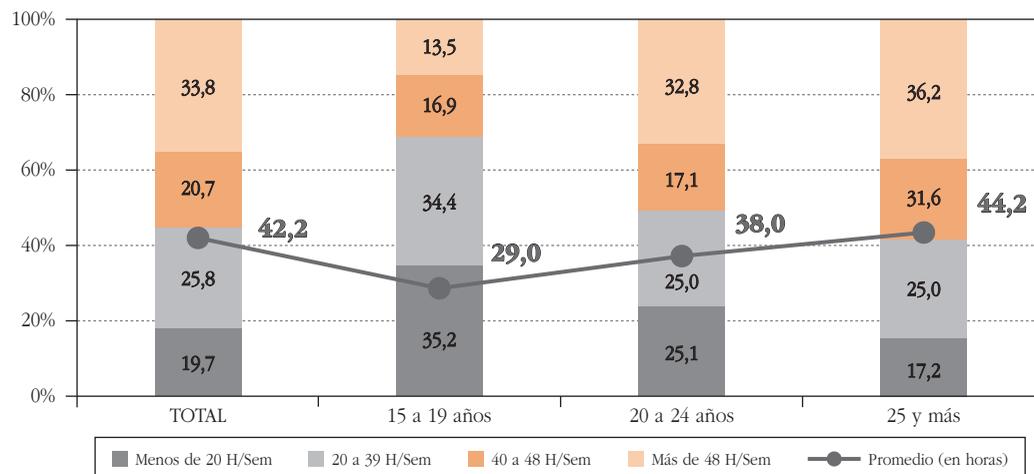


Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

N = 325.048

Gráfico 39

Jornada laboral de los asalariados e independientes por tramos de edad, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

N = 325.048

Ingresos laborales

Otra variable clave que mide la calidad del empleo es el ingreso o la retribución por el trabajo, el cual debe garantizar la recuperación plena, material y espiritual del esfuerzo físico e intelectual realizado por encargo de un empleador (Rojas, B. y Dávila, E., 2006). Aunque constituye un derecho avalado por la Constitución Política del Estado y la Ley General del Trabajo, en la práctica responde básicamente a los intereses del capital antes que a la necesidad de asegurar la reproducción fisiológica y social del trabajador (Escóbar, 2009b).

En este análisis se utiliza como variable de referencia el ingreso neto mensual de la ocupación principal que corresponde al salario líquido que queda después de los descuentos dispuestos por ley en el caso de los asalariados, o el monto resultante después de descontar los gastos para la producción o venta de bienes y servicios, en el caso de los trabajadores independientes. Para evaluar el nivel de ingresos se utilizó el equivalente en unidades de salario mínimo nacional (SMN)⁴⁰ agrupado en tramos que permite distinguir a los trabajadores según el ingreso percibido.

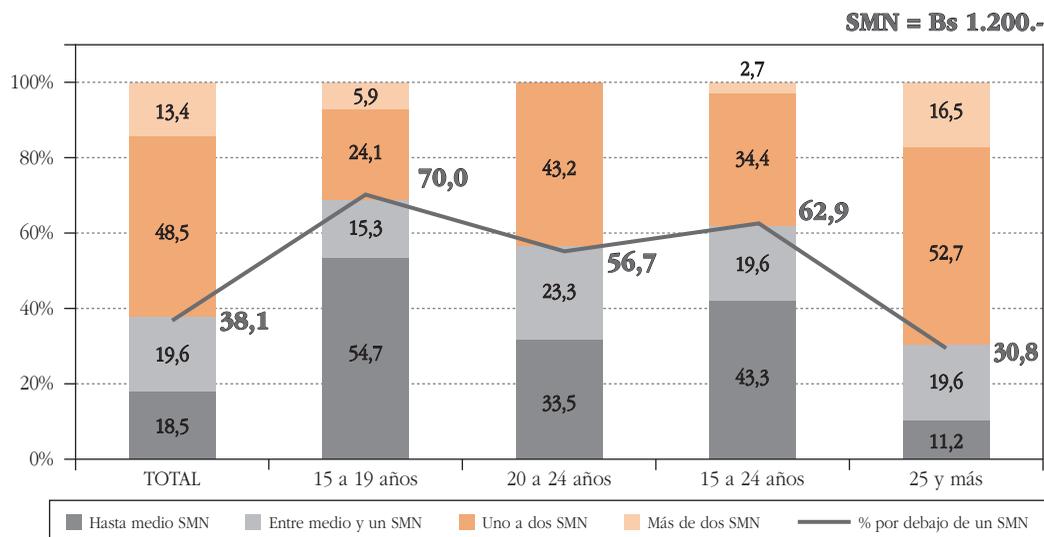
Con esa medida, el 38,1% del conjunto de trabajadores asalariados del municipio de El Alto tenía un ingreso mensual igual o inferior a un salario mínimo nacional (Bs 1.200) que resultaba insuficiente para cubrir, al menos, los requerimientos alimenticios de sus familias; una proporción cercana al 50% declaraba percibir un ingreso equivalente entre uno y dos SMN, mientras que sólo el 13,4% disponía de un ingreso por encima de los dos SMN. En el caso de los jóvenes, la segregación en empleos menos calificados y socialmente desprotegidos se vio reflejada en el bajo nivel de

40 En 2013, datos del CEDLA indican que un salario mínimo nacional fijado en 1.200 bolivianos permitía cubrir un poco más de la mitad del costo de la canasta normativa alimentaria (CNA).

sus ingresos, poco más del 60% ganaba un monto igual o menor a un SMN, situación que se hacía más crítica al distinguir a los adolescentes cuya proporción alcanzaba a 70%, y donde cinco de cada diez ganaban por debajo de medio SMN⁴¹ (Gráfico 40).

Gráfico 40

Salario líquido mensual de la población asalariada y porcentaje que gana por debajo de un SMN por tramos de edad, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

N = 156.151

Lo que se observa, es que la demanda laboral en general —y de los jóvenes en particular— estuvo concentrada en ocupaciones menos calificadas donde existe abundante mano de obra disponible; de esta manera, este excedente generado agrava la competencia laboral por los escasos puestos de trabajo disponibles, creando las condiciones adecuadas para reproducir el mantenimiento de los bajos salarios y afectando negativamente las condiciones de vida de los trabajadores (Escobar, 2009b).

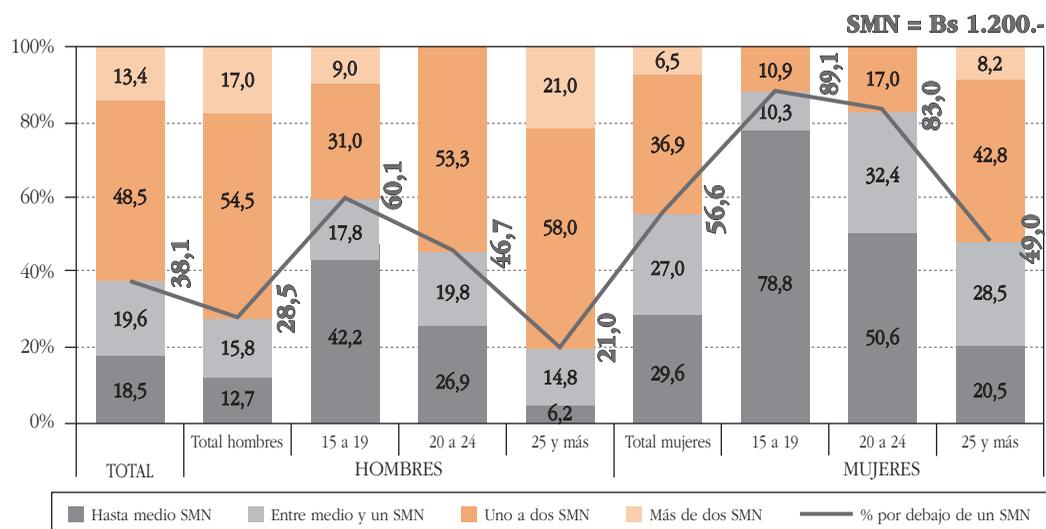
Analizando los resultados por sexo, el tema salarial se constituye en una variable importante de desigualdad. Bajo la lógica de que el salario femenino complementa el salario principal del hogar, en la ciudad de El Alto —como en el resto de ciudades del país— las mujeres percibían ingresos laborales inferiores a los hombres, mientras que poco más de la mitad del conjunto de mujeres ganaba por debajo de un salario mínimo nacional, solo el 28,5% de los hombres percibía ingresos por debajo de este piso salarial. La precariedad laboral en términos de ingresos se agravaba entre las mujeres jóvenes que continuaban enfrentando las peores condiciones, el 83,0% de las jóvenes entre 20 y 24 años y el 89,1% de las adolescentes percibían ingresos iguales o

41 Si bien cerca del 60% del empleo juvenil se caracterizaba por tener jornadas laborales por debajo de la jornada normativa, en promedio trabajaban 34 horas semanales (29 horas semanales en el caso de los adolescentes, y 38 horas semanales tratándose de los jóvenes)

inferiores a un SMN, porcentajes que superaban ampliamente a los que presentaron sus pares hombres (Gráfico 41).

Gráfico 41

Salario líquido mensual de la población asalariada y porcentaje que gana por debajo de un SMN por sexo y tramos de edad, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

N = 156.151

Según el criterio de estabilidad laboral, los empleos temporales son los peor remunerados, cerca de la mitad de los asalariados que no gozaban de estabilidad percibía un ingreso equivalente a un SMN o menos, frente a una tercera parte de los permanentes. La situación de los jóvenes —como en todas las variables analizadas— se torna crítica independientemente de la estabilidad de sus empleos, el 65,4% de los jóvenes con contratos temporales ganaba un SMN o menos, frente al 60% de los que tenían contratos permanentes. Analizando la información en promedios, encontramos que el ingreso de todos los jóvenes era de 894 bolivianos en 2013, por encima se encontraba el ingreso de los permanentes (955,8 bolivianos) y por debajo los temporales (788,2 bolivianos). En promedio los jóvenes ganaban la mitad (894 bolivianos) que los adultos (1.689,3 bolivianos).

La forma de remuneración predominante entre los jóvenes asalariados era el sueldo o salario fijo del que se beneficiaba un poco más de la mitad de los trabajadores temporales (53,7%) y una proporción algo mayor de los permanente (57,8%); sin embargo, otras modalidades como el pago por jornal y en menor proporción el pago a destajo por producción o venta eran más comunes entre los trabajadores que no gozaban de estabilidad laboral, mientras que los permanentes —además del sueldo o salario— recibían porcentajes o comisiones sobre el producto o servicio vendido, y en algunos casos, únicamente propinas (entre los adolescentes).

Que cuatro de cada diez jóvenes no hubieran recibido un sueldo o salario fijo como pago por su trabajo, es el reflejo del uso de estrategias de flexibilización laboral utilizadas por los empresarios para encubrir las relaciones laborales, incrementar la productividad y bajar los costos de producción a expensas de la explotación de los trabajadores; además, este tipo de remuneraciones, por lo general, no se rigen al mínimo nacional y suele estar exento de los beneficios asociados al salario como el pago de horas extraordinarias, pago por trabajo nocturno, entre otros.

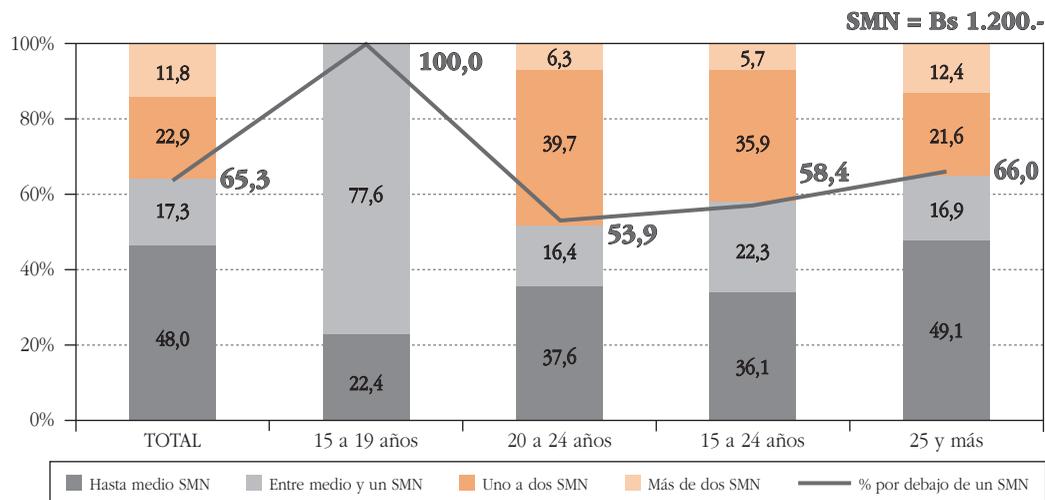
“En todos los lugares que fui a preguntar, solamente me dijeron que eran sueldos, no había ningún bono, no había nada, que si te ibas a quedar hasta más tarde a trabajar tampoco te iban a dar nada adicional, solamente era el sueldo, esa vez me pagaban 720 bolivianos más o menos para trabajar doce horas al día de lunes a domingo, eso me pagaban. *¿Al final a cuánto te ascendieron el sueldo?* a 1.000 bolivianos” (mujer de 24 años).

De manera general, los ingresos laborales de los trabajadores independientes —que concentran a un elevado porcentaje de mano de obra no calificada— fueron notoriamente más bajos que los que percibían los asalariados; para el año 2013, la proporción de trabajadores independientes que ganaba el equivalente a un SMN o menos casi duplicaba a la proporción de asalariados, marcando una brecha mayor en el caso de los adultos. Por su parte, los jóvenes independientes —vistos en conjunto— exhibían una situación un tanto favorable en relación con los asalariados de las mismas edades; con todo, cerca de 60% percibía un ingreso por debajo del SMN, situación más desventajosa en el caso de los adolescentes donde la totalidad reportó ganar por debajo de este piso salarial (Gráfico 42).

El análisis de los ingresos según la condición de género hace evidente la amplitud de las brechas salariales de los trabajadores independientes. Mientras ocho de cada diez mujeres ganaba un SMN o menos, en el caso de los hombres cuatro de cada diez se encontraba en similar situación (Gráfico 43). La disparidad salarial por sexo en el trabajo en perjuicio de las mujeres es más crítica entre los independientes, una diferencia que está asociada con el tipo de actividad económica que realizan, concentrada en el comercio y en menor grado en los servicios o la manufactura, a diferencia de los hombres que se desempeñaban principalmente en actividades industriales, de transporte y construcción, éstas dos últimas las más dinámicas del período.

Gráfico 42

Ingreso neto mensual de los jóvenes y adultos independientes y porcentaje que gana por debajo de un SMN, 2013

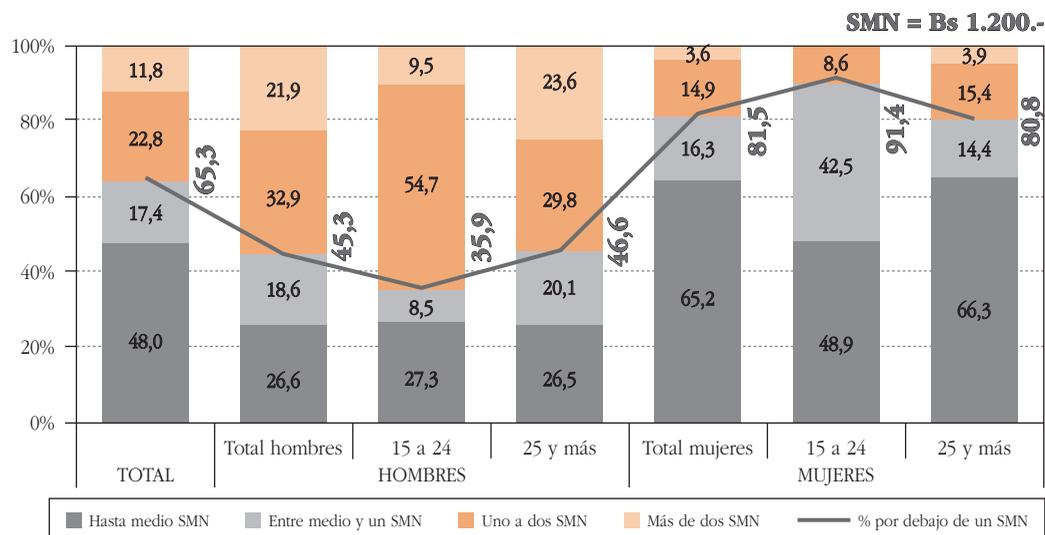


Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

N = 138.487

Gráfico 43

Ingreso neto mensual de los jóvenes y adultos independientes y porcentaje que gana por debajo de un SMN por sexo, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

N = 138.487

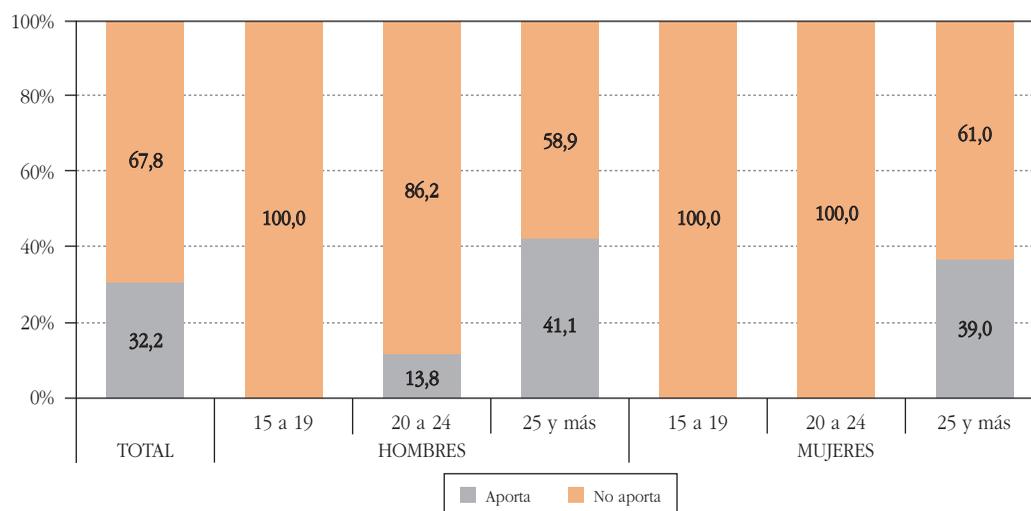
Cobertura de la seguridad social

La situación de desprotección social a la que estaban expuestos los trabajadores se hace evidente a través de la baja cobertura de los beneficios de la seguridad social y el bajo porcentaje de ocupados que gozan del ejercicio de sus derechos laborales;

por otro lado, también refleja la falta de normativa adecuada y de mecanismos de seguimiento y vigilancia por parte del Estado para frenar las prácticas de flexibilidad laboral que garanticen el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores; contrariamente, las acciones realizadas y políticas promovidas siguen favoreciendo a la competitividad y ganancia empresarial generando las condiciones para el aumento de la precariedad laboral (Escóbar, S.; Rojas B., 2011).

Así, se verifica que el acceso a la seguridad social presenta grandes limitaciones en el municipio, sobre todo por la baja presencia del trabajo asalariado que apenas superaba el 50% de la población ocupada. Con todo, contar con un trabajo asalariado no se constituye en una garantía para el acceso a la protección de la seguridad social, así en 2013 únicamente el 32,2% de la población asalariada aportaba para su jubilación, con leves diferencias entre hombres (32,4%) y mujeres (30,8%). Entre los jóvenes solo el 5,3% cotizaba al sistema de pensiones, un derecho privilegiado ejercido por jóvenes de 20 a 24 años del sexo masculino (Gráfico 44).

Gráfico 44
Ocupados que realizan aportes para la jubilación por sexo y tramos de edad, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

N = 155.485; Nota: No incluye a los trabajadores sin remuneración, ni a los independientes

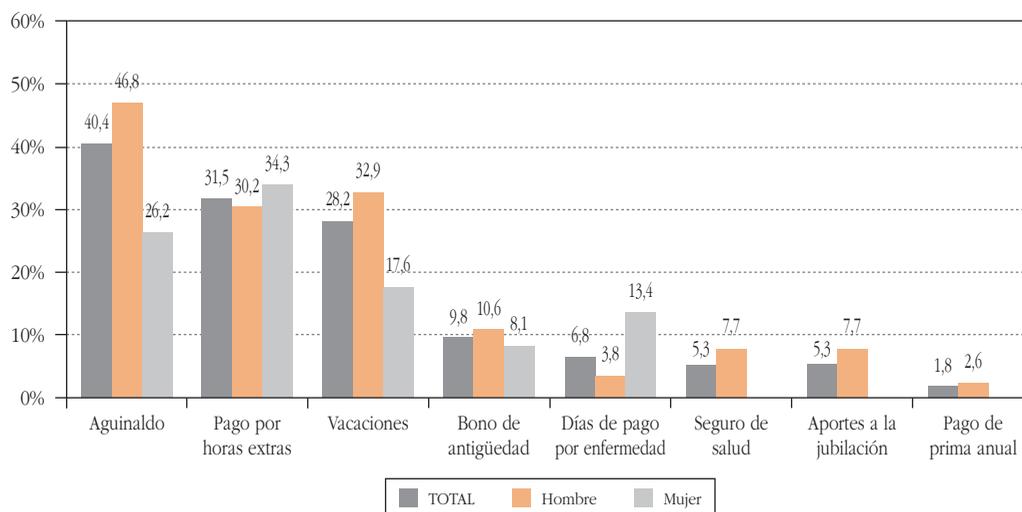
Es importante señalar la correlación que existe entre el acceso a la seguridad de largo plazo (jubilación) y de corto plazo (cobertura del seguro de salud), la falta de una genera la ausencia de la otra; estas prestaciones son parte de los derechos más vulnerados puesto que apenas uno de cada 200 jóvenes trabajadores lograba acceder a un empleo socialmente protegido, en 2013.

La situación de los jóvenes no presenta grandes mejoras cuando se analiza el conjunto de beneficios laborales que por ley les corresponde, así encontramos que cuatro de cada diez accedió a un empleo que tenía derecho al cobro de aguinaldo,

menos de la tercera parte recibía el pago por horas de trabajo extraordinario y gozaba de vacaciones. Los indicadores presentados evidencian la situación de vulnerabilidad de la que son objeto los jóvenes, da cuenta de la calidad de los empleos a los que logran acceder, y manifiesta el incumplimiento de obligaciones por parte de los empleadores (Gráfico 45).

“¿Te pagaron el segundo aguinaldo? Cuando trabajaba en la galería, no. ¿Tenías seguro médico? No. ¿Aportabas para la jubilación a la AFP? No, como tampoco había algún contrato con la galería donde yo trabajaba, no tenía ni seguro ni se aportaba a la AFP” (mujer de 24 años).

Gráfico 45
Derechos laborales de los jóvenes asalariados según sexo, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.
N = 35.894; Nota: No incluye a los trabajadores sin remuneración

Precariedad laboral

El concepto de precariedad laboral hace referencia a la ausencia de un trabajo de calidad. Para analizar los efectos combinados de los factores estructurales y la flexibilidad laboral que afectan a la calidad del empleo se utilizaron tres variables: i) la estabilidad en el empleo, que se define a partir del tipo de contrato o acuerdo de trabajo, distinguiendo a los ocupados que tienen una duración indefinida y aquellos con duración temporal; ii) la magnitud de los salarios e ingresos del trabajo, adoptando un parámetro que mide el grado en que éstos permiten cubrir la mitad del costo de reproducción del trabajador y su familia (Canasta Básica Familiar-CBF), asumiendo que existen dos ocupados por hogar en promedio; y iii) la cobertura de las prestaciones de la seguridad social de largo plazo, que se define a partir de la existencia de aportes a las administradoras del fondo de pensiones (AFP) (Escóbar, 2009a).

Con base en estas variables, se ha construido un indicador compuesto de calidad del empleo que permite clasificar a la población ocupada en tres grupos: no precario (empleo pleno), precario moderado (déficit en algunas de las condiciones), y precario extremo (déficit en todas las condiciones)⁴².

A partir de esta clasificación —y considerando al conjunto de ocupados— el 94,5% tenía un trabajo precario (moderado o extremo) en 2013, mientras que únicamente el 5,5% contaba con un empleo pleno. Comparando con 2008, lo que se observa es que la evolución de la precariedad en el periodo de análisis manifiesta el deterioro de la calidad de los empleos en el municipio al reducirse a la mitad el porcentaje de trabajadores con empleo no precario, a pesar de registrarse una disminución de la proporción de ocupados con trabajo precario extremo (temporal, con ingresos que no permitían cubrir el costo de reproducción, y sin protección social) en beneficio del incremento de ocupados con trabajo precario moderado; sin embargo, a pesar de ello, los niveles de precariedad extrema aún continúan siendo altos sobre todo si se discrimina a los trabajadores independientes quienes habrían empeorado su situación (de 83,8% en 2008 a 86,6% en 2013).

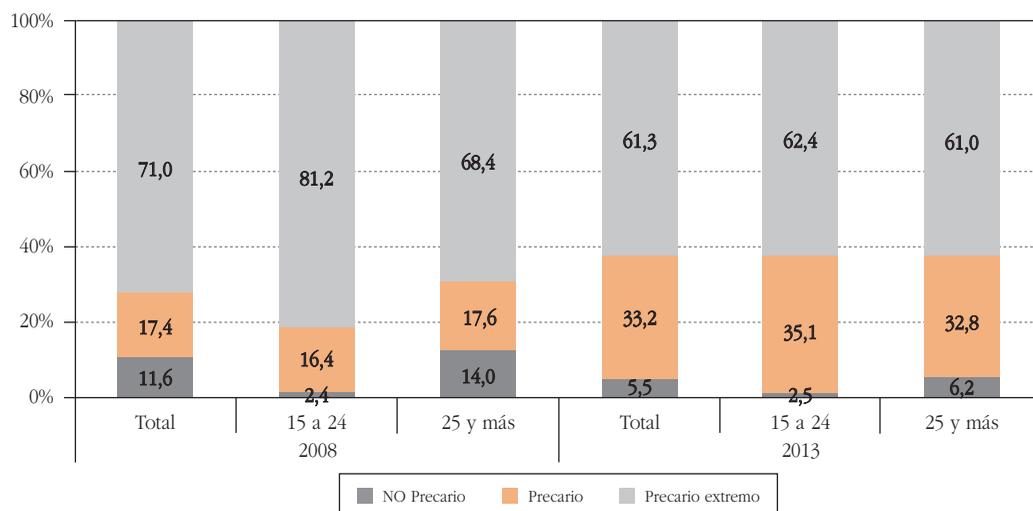
Los niveles de precariedad laboral (moderado y extremo) eran similares para jóvenes y adultos, sin embargo, la proporción de empleo no precario o adecuado beneficiaba apenas al 6,2% de los adultos y solo al 2,5% de los jóvenes, con lo cual las posibilidades de mejora de las condiciones laborales para el conjunto de ocupados, parecen remotas. Lo que se avizora es que la situación empeorará más debido a la tendencia inicial a la desaceleración económica en la región cuyos síntomas ya se van sintiendo en algunas actividades económicas en el país y que anticipa que las empresas —en un afán de mantener su rentabilidad— optarán por la implementación de estrategias empresariales en el marco de la flexibilización laboral que menoscaba los derechos y afecta las condiciones laborales de los trabajadores⁴³ (Gráfico 46).

Vista la calidad del empleo según sexo, la precariedad de los empleos tuvo una incidencia más alta entre las mujeres tanto jóvenes como adultas; si bien el empleo temporal, sin cobertura de la seguridad social y con ingresos insuficientes para cubrir los costos de subsistencia resulta ser dominante entre el conjunto de ocupadas, las jóvenes siempre aparecen como las más desfavorecidas. Si bien, desde la década pasada la situación de las mujeres en el mercado laboral ha experimentado importantes cambios, aún persiste la discriminación, tanto en el acceso al empleo como en las condiciones laborales (Escóbar, S.; Rojas B., 2011) (Gráfico 47).

42 Para los trabajadores no asalariados, el indicador solo considera dos variables; ingresos y aportes al sistema de pensiones, pero la variable definitoria es el ingreso.

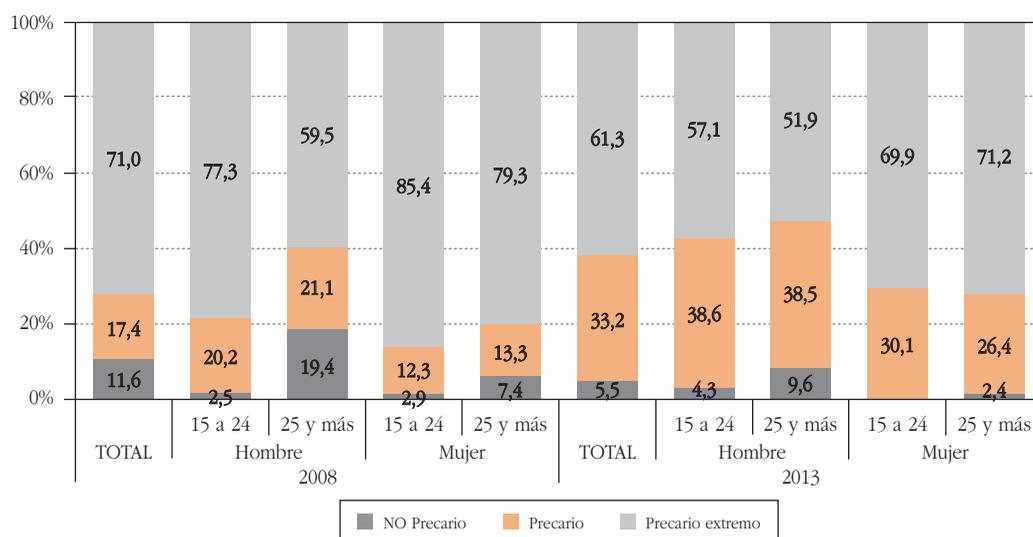
43 Un artículo del periódico *El Deber* publicado el 29/09/2015 daba cuenta de las estrategias empresariales que se van incorporando como respuesta al nuevo contexto (tiempo de austeridad) al que las empresas del país deben alinearse, entre ellas se encuentran: i) establecer planes de incentivo por la “milla extra”, es decir a través del esfuerzo adicional a las funciones; ii) identificar entre los empleados a quienes tengan el potencial para convertirse en empleados “multitarea” motivados con pagos de horas extras y bonos de producción cumpliendo doble función para evitar el despido; iii) incrementar la carga laboral justificando la permanencia en el puesto de trabajo; entre otras.

Gráfico 46
Precariedad laboral de jóvenes y adultos, 2008-2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

Gráfico 47
Precariedad laboral por sexo y tramos de edad, 2008-2013



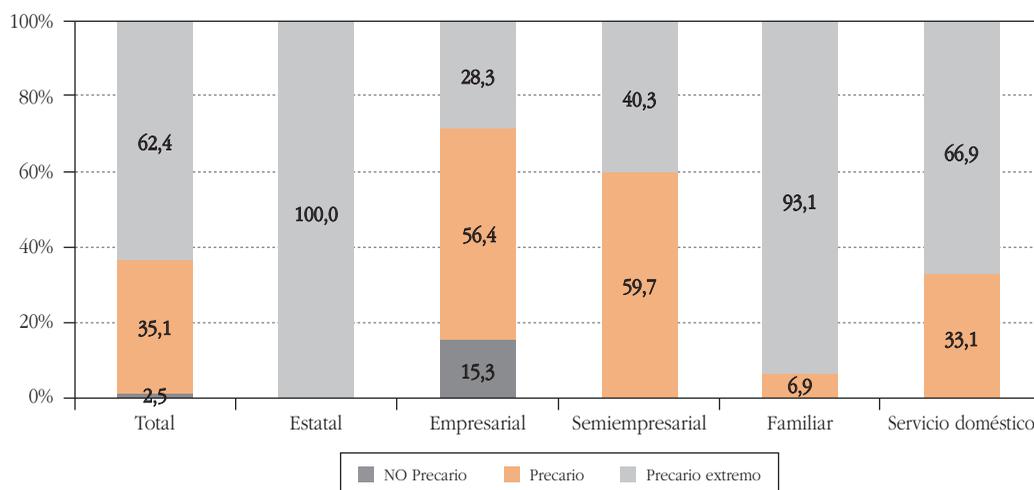
Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013; ECEDLA, 2008. Elaboración propia.

Tomando en cuenta al conjunto de ocupados, la evolución de la calidad del empleo por sectores del mercado de trabajo mostraba una creciente precarización en todos los sectores, con la característica de que el trabajo precario moderado habría engrosado sus filas principalmente en los sectores estatal, empresarial y semiempresarial, mientras que en el sector familiar habría desaparecido el empleo no precario a expensas del crecimiento del empleo precario extremo. El mayor deterioro de la

calidad se habría producido en el sector estatal al reducirse el empleo no precario en 14,8 puntos porcentuales en el periodo de análisis.

La precarización del empleo que habría alcanzado al 97,5% de los jóvenes al final del periodo —sin cambios con relación al 2008— muestra una situación más desfavorable en los sectores estatal, semiempresarial y familiar donde el empleo precario (moderado y extremo) era una característica que afectaba a la totalidad de los ocupados comprendidos entre las edades de 15 a 24 años, con altísimos porcentajes de trabajo precario extremo a excepción del sector semiempresarial donde más de la mitad contaba con un empleo precario moderado. Entre tanto, únicamente el 15,3% de los jóvenes del sector empresarial gozaba de un empleo pleno (Gráfico 48).

Gráfico 48
Precariedad laboral de los jóvenes ocupados por sector del mercado de trabajo, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

Nota: La diferencia en el total se debe a los casos sin respuesta de las variables utilizadas.

N = 65.047

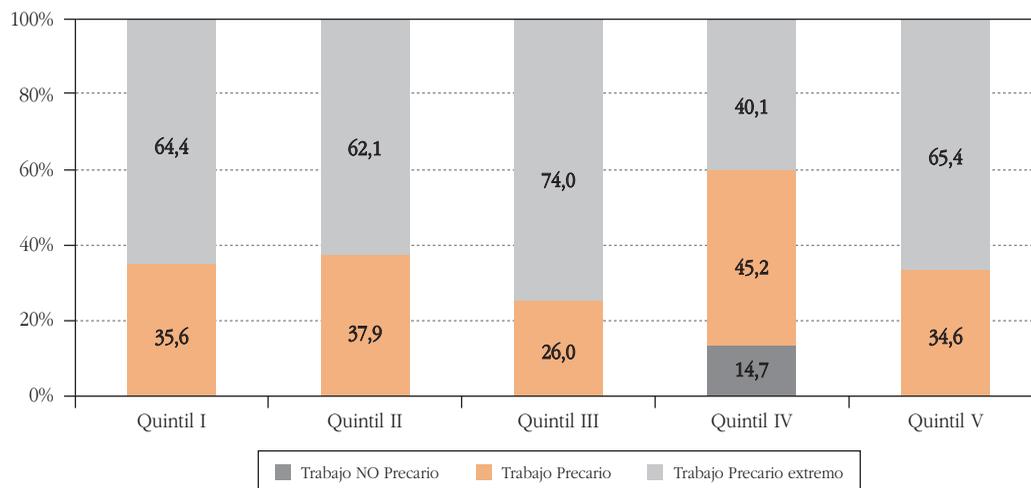
La precariedad laboral (moderada y extrema) afectó a los jóvenes independientemente del quintil de ingresos al que pertenecían sus hogares. Así, el trabajo precario extremo se dio con mayor intensidad entre los jóvenes de ingresos medios, entre los más pobres y entre los más ricos. Las mejoras en cuanto a la calidad del empleo son más evidentes para quienes provenían de hogares de ingreso medio alto (quintil IV) donde se encuentran las mayores concentraciones de jóvenes con empleo precario moderado, y empleo pleno (Gráfico 49).

Esta situación es el resultados de lo acontecido en el mercado de trabajo en los últimos 15 años, periodo en el que se ha consolidado la inestabilidad en el empleo, la contención de los salarios y la vulneración de los derechos de los trabajadores en todos los aspectos de sus condiciones de trabajo. Bajo este esquema, el empleo no estaría contribuyendo a mejorar las condiciones de vida de los jóvenes en el municipio

de El Alto; por el contrario, estaría llevando a perpetuar la pobreza que se origina en la explotación creciente de la fuerza de trabajo. Mientras tanto, las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de sus derechos laborales continúan siendo inoperantes.

Gráfico 49

Precariedad laboral de los jóvenes ocupados por quintiles de ingreso, 2013



Fuente: Encuesta de Empleo y Salarios CEDLA-IRD, 2013. Elaboración propia.

N = 64.228

Los jóvenes trabajadores frente a la precariedad laboral

La creciente precariedad como característica del empleo juvenil en el municipio de El Alto exige profundizar sobre la manera en que los jóvenes que trabajan enfrentan ese deterioro en la calidad de sus empleos y, al mismo tiempo, conocer las acciones que llevan a cabo en busca de mejores empleos. Con este fin, el análisis considera a los ocupados que buscan un trabajo alternativo.

Dadas las condiciones de precariedad que caracterizan sus empleos, no resulta llamativo que más de la mitad de los jóvenes ocupados hubiera manifestado la intención de buscar un trabajo alternativo. Esta intención expresa la insatisfacción ante ciertas condiciones laborales como la insuficiencia de los ingresos (sobre todo en el caso de las mujeres), horarios inconvenientes, extensas jornadas de trabajo, entre otras; o la insatisfacción ante características propias del trabajo como la exigencia física, lo rutinario de sus tareas o el trabajo conocido como “bajo presión” tal como lo expresaron a través de los siguientes calificativos: “agotador, cansador o estresante”, independientemente de lo extensas de sus jornadas.

Paralelamente a sus actividades laborales, los jóvenes que buscaron un trabajo alternativo utilizaron canales informales como la consulta realizada a amigos, conocidos o familiares que, como se mencionó anteriormente, podría llegar a determinar un tipo de empleos con características precarias, secundariamente emplearon

canales formales como el uso de medios de comunicación o la bolsa de trabajo. En este proceso de búsqueda, seis de cada diez ocupados rechazaron alguna oferta de trabajo alternativo, y al igual que lo que acontecía con los desocupados, las mujeres expresaron haber tenido un número mayor de ofertas rechazadas; esta situación evidencia la discriminación que sufren las mujeres (ocupadas o desocupadas) en un mercado laboral que define anticipadamente las peores condiciones laborales para ellas, únicamente por su condición de género.

Entre las opciones de empleo rechazadas por las mujeres se encuentran aquéllas para trabajar como vendedores de tiendas o almacenes, ayudantes de cocina y recepcionistas; por su parte, las ofertas de los hombres correspondían a trabajos como choferes de transporte público y otros no calificados, como peones de la industria manufacturera; secundariamente para cargos de calificación media: supervisores de área o técnicos en computadoras. Independiente del tipo de trabajo (semicalificado o no calificado), las razones del rechazo son las mismas que las reportadas por los desocupados: condiciones laborales precarias y horarios que no les permiten alternarlas con el estudio, las responsabilidades del hogar o la vida social; con todo, la mitad de los jóvenes que buscan un trabajo alternativo expresó estar dispuesto a aceptar otro empleo sin aportes para la jubilación ni seguro de salud.

Este panorama no hace más que confirmar que los empleos que el mercado laboral ofrece a los jóvenes del municipio están ubicados en las escalas más bajas de la estructura empresarial donde suelen incorporarse trabajadores sin calificación laboral específica para realizar tareas repetitivas, que son precisamente aquellos mal remunerados y sin protección social, es decir empleos que conculcan los derechos de los trabajadores.

Conclusiones

En el municipio de El Alto, los jóvenes inician su vida laboral a muy temprana edad en forma simultánea a la permanencia en el sistema educativo, realizando tareas que demandan pocas calificaciones para su desempeño. En sus primeros trabajos, se ocuparon principalmente en actividades de la industria manufacturera y el comercio, tanto en unidades económicas familiares como semiempresariales.

Los jóvenes representaban la quinta parte del total de ocupados del municipio y presentaban un perfil ocupacional diferente al de los adultos, el mismo que se habría modificado en el periodo de análisis (2008-2013). Los jóvenes redujeron su participación en la industria manufacturera y pasaron a incorporarse mayoritariamente en las actividades terciarias (comercio, servicios y transporte); mientras las mujeres reforzaron su presencia en actividades del comercio, los hombres diversificaron su inserción laboral aumentando su participación en los servicios, el transporte y la construcción, en ese orden.

La estructura del empleo evidencia que el municipio se encuentra en un alarmante estado de atraso en la base material para la producción; ocho de cada diez jóvenes accedieron a puestos de trabajo de baja calificación, con una segregación de las

mujeres que las relegó a los puestos de trabajo más bajos de la estructura ocupacional.

Los jóvenes buscan principalmente un empleo asalariado ya sea en su primera inserción laboral o para reemplazar otro que perdieron. Por esta razón su nivel de asalariamiento supera el que presentan los adultos. Como siempre, las mujeres siguieron afectadas por la división sexual del trabajo que les asigna tareas reproductivas limitando su acceso al trabajo asalariado, mientras se elevaba la brecha que las separa de los hombres en lo que se refiere a este indicador. Entre los jóvenes no asalariados, la mayoría se ocupaba como trabajador sin remuneración, en particular, los adolescentes y las mujeres. Esta es una cuestión relevante a considerar en el diseño de políticas públicas, puesto que la mayoría de los jóvenes difícilmente puede iniciar una actividad por su cuenta por su acceso limitado a recursos productivos, al menos durante sus primeros años de vida laboral; la “moda” actual de los programas de apoyo dirigida a formar “emprendedores”, no considera esta realidad y, en consecuencia, no consigue lograr los resultados previstos.

Los jóvenes se ocupaban mayormente en los segmentos más atrasados de la economía donde existen las peores condiciones laborales (familiar y semiempresarial), es decir en el denominado sector informal. Solamente en el grupo de 20 a 24 años, uno de cada cuatro jóvenes tenía la oportunidad de acceso a un empleo en el sector empresarial, mientras que las oportunidades de empleo en el sector estatal eran prácticamente nulas.

En cuanto a las condiciones laborales, se caracterizaban por su elevada precariedad, no solo en el caso de los jóvenes —entre quienes adopta características extremas considerando cualquier indicador (estabilidad, ingresos, jornadas, protección social en el trabajo)— sino también entre los adultos, un rasgo compartido con otros municipios del país. Si esto es así, la pregunta que salta de inmediato es ¿Habrán un futuro de trabajo digno para los jóvenes alteños o de otras ciudades del país? ¿Qué significa para los jóvenes ver su futuro en el presente laboral de sus padres?

A pesar que seis de cada diez jóvenes asalariados tenían un acuerdo de trabajo permanente (por lo general de tipo verbal) no contaban con mecanismos que les garanticen el ejercicio de sus derechos laborales, porque en la práctica no están regulados y su cumplimiento queda librado a la voluntad del empleador. Es decir que, independientemente de la modalidad contractual en la que se hallen inmersos, están expuestos a las formas más perversas de flexibilización laboral dirigidas a reducir los costos a favor de la ganancia empresarial.

La segregación que sufren los jóvenes en los empleos menos calificados y socialmente desprotegidos se refleja en el bajo nivel de sus ingresos, poco más del 60% de los asalariados percibía un ingreso igual o menor a un SMN (1.200 bolivianos), mientras la explotación salarial aparecía redoblada entre los adolescentes y las mujeres. La situación de los ingresos entre los jóvenes independientes se asemejaba bastante a la reportada por los asalariados. Con tan bajos ingresos y con un sistema de pensiones que funciona con una lógica privatizadora de capitalización individual, se puede vislumbrar que la pobreza con que los jóvenes comienzan su vida laboral

se proyectará hasta su vejez y con mayor crudeza. Mientras que el 32% de los adultos cotizaba a la seguridad social, apenas uno de cada 200 jóvenes tenía un trabajo socialmente protegido.

Finalmente, la precariedad laboral medida a través de un indicador que incluye a variables como la estabilidad laboral, los ingresos y la cobertura de la seguridad social, sintetiza bien esta realidad: nueve de cada diez trabajadores del municipio, tenían un trabajo precario. La diferencia entre los adultos y jóvenes estaba en el grado en que éste se manifiesta. Entre los jóvenes la precariedad era extrema, con un déficit en las tres condiciones.

Las posibilidades de contar con un puesto de trabajo digno dependen de muchos factores, entre otros del nivel y la composición del crecimiento económico así como de su mayor o menor incidencia en el empleo, del acervo tecnológico y la productividad del aparato productivo, de la existencia de instituciones y una legislación cuyo cumplimiento esté garantizado, pero también del desarrollo de las capacidades de la fuerza de trabajo. Estos factores están débilmente presentes en el país, más todavía en el municipio de El Alto, donde el escenario económico futuro truncaría toda posibilidad de mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

PARTE III
LA DEMANDA
DE EMPLEO JUVENIL

Esta parte del estudio está dirigida a conocer la magnitud y características de la demanda laboral, las prácticas de contratación y las experiencias de trabajo con jóvenes de 15 a 24 años, en establecimientos grandes, medianos y pequeños de la industria manufacturera y de rubros seleccionados del comercio y los servicios en el Municipio de El Alto. El propósito es generar nuevos conocimientos que, desde esta perspectiva, permitan explicar las tendencias registradas en las formas y condiciones de inserción laboral juvenil.

En el punto de partida se consideraron algunas hipótesis con relación a los factores que inciden en la demanda laboral y, específicamente, en la demanda de trabajadores jóvenes. Uno de los principales factores tiene que ver con la heterogeneidad estructural y la configuración de la estructura económica urbana que, aún en contextos de crecimiento sostenido del producto, no permiten generar los puestos de trabajo que se necesitan para incorporar a la oferta laboral creciente, en particular a una población joven que busca integrarse regularmente en el mercado de trabajo (Capelletti, Beatriz y Byk, Edith, 2009 y Escóbar, Silvia, 2009).

Otro factor estaría originado en el desajuste entre las calificaciones que demanda la estructura productiva y las que ofrece el sistema educativo formal y no formal, teniendo en cuenta los cambios tecnológicos producidos en los diferentes sectores de actividad (Weller, 2005). Esta es una cuestión que exige una especial atención en el abordaje del tema en el país, dada la tendencia a un mayor crecimiento de la demanda de mano de obra no calificada, tanto en los sectores formal como informal, debido a la escasa división del trabajo o el bajo grado de industrialización o modernización económica que caracteriza al aparato productivo en los ámbitos nacional y local.

De hecho, algunas instituciones dedicadas a programas de formación técnica todavía buscan conocer las causas por las cuales las mayores habilidades y competencias desarrolladas por los jóvenes no repercuten en el acceso a empleos de calidad o en retornos salariales acordes a sus expectativas (Programa de Formación Técnica Suiza, 2013). Complementariamente, se debería poner acento en la brecha que se observa entre los mayores niveles de educación superior alcanzados por los jóvenes y la realidad del mercado laboral boliviano donde la demanda de fuerza laboral profesional o técnica superior aumenta muy lentamente.

Para otros autores, la falta de oportunidades laborales para los jóvenes se explicaría por los elevados costos laborales que supone su contratación (salario mínimo y costos no salariales), tomando en cuenta su baja productividad al inicio de su vida laboral. Por lo tanto, sería el propio funcionamiento del mercado de trabajo el que restringe su acceso a los empleos disponibles (Weller, 2005; Schkolnik, Mariana, 2005). La experiencia en Bolivia ha demostrado la escasa validez de este argumento, puesto que el desempleo juvenil y las condiciones que limitan el acceso a puestos de trabajo de calidad tienen lugar en un mercado laboral que se caracteriza por una gran flexibilidad laboral (contractual, salarial, numérica o funcional) y el lento aumento de los salarios mínimos y medios (Escóbar Silvia y Rojas, Bruno, 2010 y 2011).

A la vez, la tendencia generalizada al aumento de los contratos temporales o bajo modalidades de subcontratación estaría ocasionando una mayor incertidumbre en el empleo en general, pero en el caso de los jóvenes repercute en un proceso continuo de rotación laboral, que remite a su tránsito frecuente entre situaciones de ocupación, desempleo e inactividad, afectando sus expectativas y aspiraciones. De acuerdo con la literatura, su presencia mayoritaria en ramas que funcionan habitualmente con una elevada rotación de trabajadores, usualmente sectores con bajos salarios y baja productividad, o bien que involucran pocas capacidades y oportunidades de aprender en el trabajo (Osterman, 1980), estaría reforzando esta tendencia que no debiera considerarse únicamente como un proceso individual.

Si bien este estudio permitirá profundizar en el análisis de algunas de estas hipótesis, los hallazgos de la primera parte permiten plantear que los problemas de acceso y permanencia de los jóvenes en un puesto de trabajo en el municipio están determinados principalmente por la escasa y fluctuante demanda de trabajo asociadas con una estructura económica poco desarrollada, un patrón de especialización productivo y las políticas de contratación de las empresas que no contribuyen a la mejora en la calidad de los empleos, más que a cuestiones vinculadas con la oferta de trabajo; esto se verifica independientemente de la coyuntura económica.

El estudio está basado principalmente en una encuesta por muestreo a 124 establecimientos económicos con más de cinco ocupados en el sector de la industria manufacturera y rubros del comercio y los servicios donde se concentra la contratación de trabajadores jóvenes entre 15 y 24 años. Las ramas específicas que contratan preferentemente a jóvenes fueron identificadas tomando como referencia la información de la encuesta de hogares de 2013 y conforman el marco de referencia para la selección de la muestra. Entre éstas se encuentran en orden de importancia: producción de alimentos, textiles y prendas de vestir y productos metálicos, servicios de hoteles y restaurantes, venta por menor y reparación de artículos personales, venta por mayor y en comisión (excepto vehículos), mantenimiento de vehículos, servicios informáticos y empresariales, donde una parte importante de las empresas funcionan con un mayor grado de informalidad. A la vez, los jóvenes se encuentran sub-representados en actividades más estables y con mayor presencia de empresas del sector formal como aquellas vinculadas al sector público (enseñanza, servicios

sociales, salud), las actividades financieras, además de la construcción que, a pesar del boom reciente que ha experimentado, no ha sido altamente demandante de jóvenes trabajadores (15 a 24 años).

En ausencia de información oficial sobre el volumen y características de las empresas del municipio⁴⁴ el marco utilizado para la selección de la muestra fue la base de datos del Registro de Comercio-FUNDEMPRESA⁴⁵ de la ciudad de El Alto, el único disponible con datos actualizados sobre el número de empresas por rama específica de actividad hacia 2013. La base de datos consigna a la mayor parte de las empresas medianas y grandes, a una fracción de las pequeñas y marginalmente a las llamadas microempresas (menos de cinco ocupados), clasificadas según su forma de organización jurídica en unipersonales, sociedades de responsabilidad limitada y sociedades anónimas.

La selección de la muestra, siguiendo un sorteo sistemático, fue proporcional al número de unidades económicas existentes en las actividades económicas seleccionadas. Dado que la base de datos utilizada no consignaba el número de ocupados por empresa, durante la primera fase del trabajo de campo se hizo un recorrido para depurar a las microempresas seleccionadas en la muestra inicial y reemplazarlas aleatoriamente por otras del mismo rubro que cumplían el requisito de contar con cinco y más trabajadores. En el mismo recorrido que cubrió a 600 empresas hasta contar con la muestra prevista, se generó información sobre el porcentaje de establecimientos que contratan y que no contratan a trabajadores jóvenes.

La muestra efectiva de 124 unidades económicas fue expandida por rubro y tamaño a las 1.607 existentes en la base de datos. Con este tamaño de muestra predefinido por razones de costo, el error global es de 8,75%, con la fórmula estándar de cálculo. En consecuencia, para no afectar la representatividad de la muestra, en el análisis de los resultados de la encuesta se recomendó utilizar los datos a nivel del conjunto de empresas, con algunas ilustraciones sobre diferencias encontradas por tamaños y rubros, cuando se considera pertinente.

A continuación se analizan los principales resultados de la encuesta. Partiendo de la descripción del entorno económico del municipio y de las empresas, se profundiza el comportamiento general de la demanda laboral, la contratación de fuerza laboral juvenil, las características de los trabajos que realizan y las políticas empresariales para promover su empleo y capacidad productiva. El estudio concluye con la opinión de los empresarios sobre las experiencias de trabajo con personal joven.

Heterogeneidad estructural y configuración económica del municipio de El Alto

El comportamiento de los mercados de trabajo urbanos desde la perspectiva de la demanda laboral, es decir de la compra y venta de fuerza de trabajo, está determinado

44 El último Censo de Establecimientos Económicos realizado en el ámbito urbano del país data de 1983.

45 Concesionaria del registro oficial de empresas en Bolivia

por factores estructurales asociados con las características del patrón de acumulación, las formas de organización de la producción y la división del trabajo predominantes, que determinan la capacidad productiva y de generación de empleo en diferentes contextos macroeconómicos.

En Bolivia las políticas públicas recientes han profundizado el patrón de acumulación primario exportador asentado en las industrias extractivas y la agroindustria exportadora, mientras se debilita el tejido industrial y se acelera el crecimiento de las actividades terciarias de los servicios y el comercio. Al mismo tiempo, se asiste a la expansión de las relaciones capitalistas de producción en todas las actividades económicas, mientras aumentan las brechas de productividad repercutiendo en el predominio de condiciones precarias de uso y consumo de la fuerza de trabajo. Lo que acontece en el municipio de El Alto no es más que una de las expresiones de estos procesos que tienen lugar en el país, sin embargo, su estructura económica es una de las más atrasadas en comparación con las otras ciudades de mayor tamaño⁴⁶

Desde la teoría de la heterogeneidad estructural se dispone de un enfoque para comprender el comportamiento de la demanda laboral y específicamente la demanda de trabajadores jóvenes, cuya explicación radica en las condiciones creadas por estructuras productivas y ocupacionales propias de un modelo de desarrollo desigual y combinado característico de los países de América Latina (Rodríguez, 1998; Salvia, 2010). La heterogeneidad estructural, como concepto, hace referencia a las disparidades que se presentan en el aparato productivo en cuanto las formas de organizar la producción, su crecimiento sectorial, el uso de los factores productivos y la distribución de los ingresos.

En términos concretos, en la configuración del aparato productivo coexisten formas de organización de la producción y del trabajo típicamente capitalistas –intensivas en capital, de alta productividad y que hacen uso exclusivo de trabajo asalariado– junto a unidades económicas de mediana y baja productividad, donde no existe una clara división entre los propietarios del capital y del trabajo, y la producción de bienes y/o servicios se organiza, en unos casos, combinando el trabajo asalariado con formas familiares de organización y, en otros, básicamente en torno a la fuerza de trabajo del grupo familiar. La heterogeneidad en la estructura económica urbana es por lo tanto una consecuencia del estilo de desarrollo seguido por la mayoría de los países latinoamericanos que se manifiesta tanto en las distintas ramas de la actividad económica como dentro de cada rama de actividad (Casanovas R. y Escóbar, S., 1989).

Las diferentes formas de organización productiva conforman estratos tecnológicos que se diferencian a partir de las desigualdades existentes en la dotación de capital por hombre ocupado, la infraestructura y las economías externas disponibles, el tipo de tecnologías y el acervo de conocimientos; consecuentemente, por la productividad, los ingresos y las condiciones laborales imperantes en cada uno de ellos. En el país y en el municipio de El Alto, la reducida inversión productiva, la estrechez relativa

46 El Alto es la segunda ciudad en población en el país y alberga a un elevado porcentaje de pequeñas y micro unidades económicas.

del mercado interno y la falta de competitividad externa han llevado a perpetuar la “pequeñez relativa” del sector empresarial, dejando espacio a la reproducción de las formas tecnológicamente más atrasadas que operan con una racionalidad de subsistencia, radicalmente diferente a la racionalidad de acumulación propia de los sectores típicamente capitalistas.

La permanencia y reproducción de estas formas de organización está en el aumento sostenido de un excedente estructural de mano de obra que no logra incorporarse a los sectores empresariales más dinámicos y a los servicios públicos del Estado, y busca otras formas de organización que les permita generar ingresos para reproducir su fuerza de trabajo. En El Alto, un porcentaje elevado de las unidades económicas es justamente un producto del crecimiento demográfico, uno de los más altos del país hasta ahora, lo que profundiza el desarrollo desigual y combinado de la economía municipal.

Tomando en cuenta como criterios de diferenciación al tipo de propiedad sobre los medios de producción (público, privado), las relaciones laborales dominantes en cada establecimiento económico, el tipo de participación de los dueños de los medios de producción en la producción y/o venta de bienes y servicios y, la existencia o no de trabajadores asalariados en el establecimiento, algunos estudios realizados en Bolivia identifican al menos cuatro formas organizativas en el aparato productivo urbano: estatal, empresarial, semiempresarial y familiar⁴⁷, son estructuras heterogéneas que dan lugar a la segmentación del mercado de trabajo.

En el municipio de El Alto, el grado de control del espacio económico por parte de los establecimientos del sector empresarial es restringido, por lo general, comparten los mercados con los pequeños productores, comerciantes y prestadores de servicios, pero bajo relaciones de fuerte competencia. Solo en pocos rubros limitan los mercados a las pequeñas empresas como en es el caso de las telecomunicaciones o los servicios financieros. A la inversa, existen espacios económicos del mercado que son cubiertos, casi exclusivamente por las pequeñas unidades económicas semiempresariales (y también familiares); entre otros, en los rubros del comercio, los servicios de reparación y mantenimiento, o la amplia gama de servicios personales.

Actualmente, no existe información para clasificar a las unidades económicas según estos criterios cualitativos. En consecuencia, se adopta el tamaño como criterio de aproximación, asumiendo la correlación que existe entre el volumen de capital fijo del que disponen las empresas y la incorporación de capital variable o fuerza de trabajo. Entre las empresas grandes (50 y más ocupados) y medianas (15 a 49 ocupados) predomina el trabajo asalariado y por tanto una racionalidad de acumulación, la división del trabajo se encuentra completamente desarrollada y se manifiesta en la mayor especialización de cada uno de los ocupados en determinadas tareas, un aspecto que define las características que adopta la demanda laboral; en estos términos se trata de establecimientos que pertenecen al sector empresarial.

⁴⁷ Al respecto pueden consultarse los estudios realizados por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario-CEDLA desde 1989, con referencia a los temas de empleo y mercados laborales (www.cedla.org).

Entre las empresas pequeñas que conforman gran parte del universo empresarial del municipio (5 a 14 ocupados), la mayoría pertenece al sector empresarial o típicamente capitalista y otra al sector semiempresarial donde los establecimientos operan con una lógica que combina la racionalidad de subsistencia y acumulación, con una escasa división del trabajo –el producto o servicio completo es realizado por una misma persona o pocas personas–; los titulares que dirigen el negocio son también trabajadores directos y combinan con frecuencia el trabajo familiar con el asalariado. Estas empresas amplían o reducen su tamaño al ritmo de las variaciones en la demanda por sus bienes y servicios o en función de las decisiones de las empresas grandes y medianas que los subcontratan.

Las empresas seleccionadas en la muestra pertenecen a este conjunto empresarial heterogéneo y su distribución por tamaños se acerca a la que se presenta en el universo. Tomando como indicador el tamaño de las empresas, los censos económicos realizados en las décadas pasadas, muestran que el 90% de las empresas del municipio de El Alto pertenecían al estrato con menos de cinco personas ocupadas (INE, 1983), al parecer sin variaciones durante más de 30 años. Esto se corrobora con el Primer Censo de Industrias Manufactureras de El Alto realizado por la Cámara Departamental de Industrias de La Paz en 2004, que entre los establecimientos que operan en un local establecido registraba 90,3% en el estrato con menos de cinco trabajadores, 8% entre las que tenían entre 5 y 14 y 1,7% entre las que tenían 15 y más ocupados.

Por inverosímil que parezca, esta estructura es todavía más plana en otros rubros de actividad, en particular en el sector terciario. Por lo tanto, no sorprende que en la base de datos de FUNDEMPRENSA el 80% de las empresas se hubieran constituido como propiedad unipersonal, 19% como sociedad de responsabilidad limitada y solamente el 1% como sociedad anónima.

Entretanto, las aproximaciones al análisis del aporte a la generación del producto y del empleo según el tamaño de las empresas⁴⁸ muestra que aquellas con 50 y más ocupados contribuyen con el 65% del valor final del producto, generando solo el 8,7% del empleo nacional. En el otro extremo las pequeñas empresas con menos de 10 trabajadores generan solo el 25,5% del PIB, pero aportan con el 83,1% del empleo nacional. Esta polarización también está presente en el municipio de El Alto y en otras ciudades del país.⁴⁹

Estos rasgos de la estructura económica urbana corresponden a un desarrollo capitalista atrasado con el que se asocian formas de uso, consumo y condiciones laborales específicas de la fuerza de trabajo. Es decir, que independientemente de los contextos macroeconómicos, existen factores estructurales que limitan la generación de empleos suficientes para absorber a una oferta de trabajo creciente y, sobre todo, para mejorar la calidad de los empleos.

48 UDAPE, “Estrategia Boliviana de Reducción de la Pobreza. Informe de Avance y Perspectiva”, La Paz: 2003

49 La productividad del trabajo se calcula considerando el valor agregado por cada trabajador ocupado, que no es otra cosa que el valor que tienen los bienes producidos por cada trabajador (precio por cantidad) menos sus respectivos costos de producción directos.

Estructura económica y dinámicas sectoriales

La composición de la estructura económica del municipio es otro factor con incidencia en el nivel y las características de la demanda laboral. Esta ciudad, comparte con las demás una configuración primordialmente terciaria —tradicional antes que moderna— que viene desde su constitución como ciudad en la década de los ochenta.

Igual que en La Paz, la ciudad capital del departamento, dentro de los servicios, la mayoría de los establecimientos económicos se dedica al hospedaje y alojamiento, además de los servicios de alimentación y servicios a las empresas (contabilidad, asesoría legal, mantenimiento, transporte, limpieza, etc.), muchos de los cuales se crearon como resultado de la externalización o tercerización de algunos procesos de trabajo que antes estaban integrados funcionalmente en las grandes y medianas empresas.

En la industria manufacturera las unidades productivas se concentran en los rubros de confecciones, alimentos y, madera y mueble, donde se produce con bajo valor agregado, demanda fuerza laboral poco calificada y, son pocas las empresas que desarrollan economías a escala invirtiendo en el mejoramiento de sus procesos productivos, rasgos que son compartidos por las empresas del rubro en el municipio (UDAPE, 2009, Escóbar, S. y Montero, L., 2003).

Con esta configuración estructural, el crecimiento económico del municipio depende cada vez menos de la dinámica de la industria manufacturera, fuertemente afectada con el cierre de algunos establecimientos medianos y grandes o su traslado a otros municipios del país⁵⁰, a lo que se añade el limitado incremento en su valor agregado y productividad (UDAPE, 2009). En estas condiciones, la incipiente industrialización y su desaceleración relativa en el municipio, sigue actuando como un determinante de la creciente importancia, de las actividades de comercio y servicios en la economía local (Escóbar, et al., 2015).

En todas las actividades económicas la heterogeneidad estructural es el denominador común, mientras que el enorme peso de los establecimientos de muy pequeña escala, en un contexto de escasa incorporación del progreso técnico, expresa las limitaciones que se presentan frente al desafío de impulsar la economía local. En este marco se analizan las principales características de la demanda laboral juvenil en el municipio de El Alto.

Características generales de las empresas

En este apartado se presenta el análisis de las características generales de las empresas con énfasis en los aspectos económico-productivos con mayor influencia en el comportamiento de la demanda de trabajo, recordando que se trata de un conjunto semiempresarial y empresarial en sectores de actividad que contratan regularmente a trabajadores jóvenes.

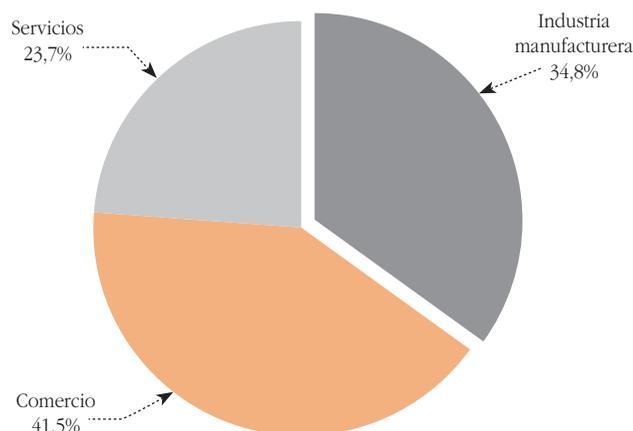
50 En 2004, el municipio de La Paz continuaba concentrando al 36% de los establecimientos industriales, seguido de Santa Cruz y Cochabamba (INE, EAEE, 2004).

Actividad económica

La distribución de las empresas seleccionadas según la actividad económica que realizan muestra las características estructurales del universo empresarial en cualquier ciudad grande del país, con el predominio de actividades terciarias de comercio y servicios (65,2%) y una limitada presencia de empresas en las actividades de transformación (34,8%) (Gráfico 50).

Sin embargo, la ciudad de El Alto se distingue de las demás por la mayor presencia relativa de grandes y medianas empresas industriales manufactureras, tanto por la ubicación del antiguo y poco desarrollado parque industrial del departamento de La Paz en las zonas sur y centro de la ciudad, como por constituir la sede de numerosas pequeñas empresas —autónomas o satélites de otras de mayor tamaño⁵¹— gracias al acceso a infraestructura y fuerza de trabajo a bajo costo y a las conexiones viales que favorecen su participación en espacios del mercado regional y de los mercados fronterizos (Perú y Chile)⁵².

Gráfico 50
Rama de actividad, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015.
Elaboración propia

N = 1.590 empresas

En orden de importancia, las empresas seleccionadas se dedican al comercio por mayor, industria manufacturera, reparación y mantenimiento de vehículos, hoteles y restaurantes, además de servicios empresariales diversos. Entre las medianas y grandes destacan las empresas industriales manufactureras; en cambio, entre las pequeñas predominan las empresas de comercio y los servicios, para la venta de bienes duraderos

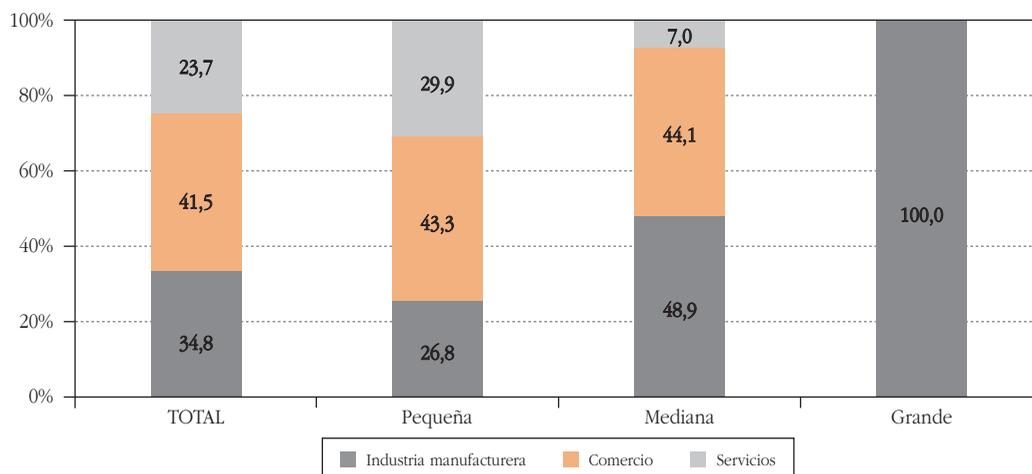
51 Sin considerar las incalculables unidades económicas dedicadas a la manufactura bajo formas de organización familiar que se hallan dispersas en toda la ciudad.

52 El Alto es reconocida como una ciudad industrial de Bolivia y asiento principal de la pequeña, mediana y microempresa productiva del país; según el único censo realizado por la Cámara Departamental de Industrias de La Paz en 2004, contaba con 5.045 empresas manufactureras con local visible, de las cuales 90,4 % eran microempresas, 7,9% pequeñas, 1 % medianas y 0,7 por ciento grandes.

del hogar, insumos para la producción y el transporte (combustible), restaurantes, servicios empresariales y servicios de reparación y mantenimiento automotriz, en las que existe una cierta especialización en El Alto⁵³ (Gráfico 51).

Gráfico 51

Rama de actividad según tamaño de empresa, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia
N = 1.590 empresas

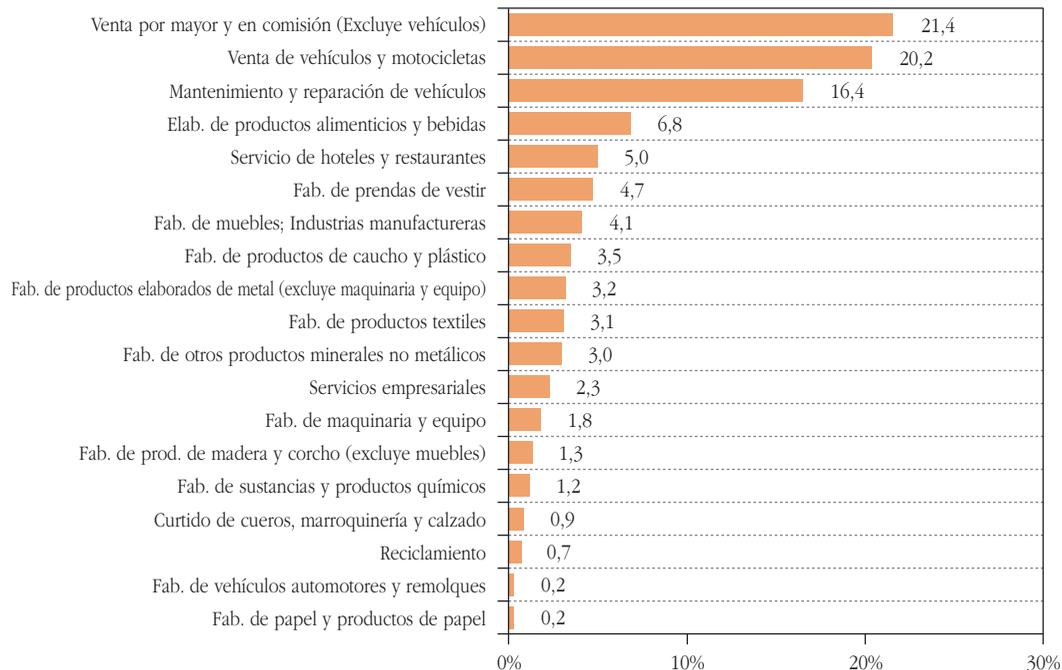
Lo destacable de esta estructura productiva es que el 80 por ciento de la fuerza laboral organizada en unidades familiares y microempresas, genera apenas el 25 por ciento del valor agregado, en tanto que el 7 por ciento de los trabajadores agrupados en empresas de más de 50 empleados, produce el 65 por ciento. Esta relación inversamente proporcional entre empleo e ingresos, típica de la economía boliviana, aplica perfectamente a la situación de la industria manufacturera de El Alto, y es un claro indicador de las asimetrías de productividad entre los distintos tipos de empresas.

Este estudio representa adecuadamente la diversidad de actividades empresariales de producción que se desarrollan en el municipio, específicamente a los rubros de textiles y prendas de vestir, alimentos, madera y muebles y otros productos metálicos que caracterizan su perfil productivo, más allá de los otros rubros manufactureros. Asimismo, refleja la limitada presencia de empresas capitalistas en los servicios, excepto en el rubro de restaurantes y hoteles y en un limitado espectro de servicios de apoyo empresarial. Incluso el sector financiero opera con sucursales y puntos de atención en El Alto, pero con registro en la ciudad de La Paz (Gráfico 52).

53 Esta composición por actividades específicas difiere de la que registra el incalculable universo de unidades económicas con menos de cinco trabajadores —más conocidas como microempresas— que se dedican al comercio de productos de consumo básico (alimentos, abarrotes, prendas de vestir, etc.), los servicios personales diversos (limpieza, reparación mantenimiento, vigilancia) y el transporte.

Gráfico 52

Principal actividad económica de la empresa, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia

N = 1.590 empresas

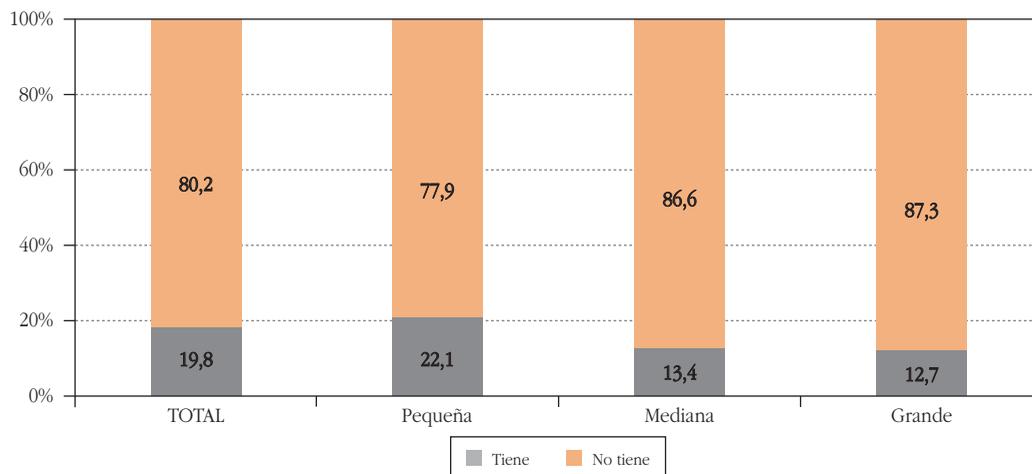
En general, las empresas se especializan en una actividad principal, cuanto más grande es la empresa, en particular, cuando se dedican a la industria y al comercio, mayor es la especialización. Solo una de cada cinco empresas, generalmente pequeñas, realiza alguna actividad secundaria derivada del rubro principal, entre otras, el comercio de materias primas e insumos que utilizan en su actividad productiva, la prestación de servicios a empresas de mayor tamaño (mantenimiento, reparación y servicios informáticos). Otras más, combinan la producción o los servicios con el comercio de bienes diversificados (Gráfico 53).

Antigüedad de las empresas

Las empresas tienen una antigüedad promedio de 14 años, con una data de inicio similar entre las pequeñas y medianas; en cambio, las empresas grandes superan ampliamente el tiempo de presencia en el mercado, con un promedio de 21 años. Esto indica que se trata de un conjunto de empresas con un importante grado de consolidación, cuyo origen ha estado marcado por las condiciones generadas por los distintos modelos de política económica aplicados en el país desde las décadas pasadas, en medio de un patrón de acumulación primario exportador propio de un capitalismo atrasado.

Gráfico 53

Empresas que tienen actividad secundaria según tamaño de empresa, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia
N = 1.590 empresas

Considerando tres grandes fases en su instalación —antes, durante y después de la aplicación de las políticas de ajuste estructural— se puede ver que más de la mitad de las empresas surgió en el contexto de liberalización de los mercados, incluido el mercado laboral (1985-2005), acompañando el acelerado crecimiento demográfico de la ciudad, mientras que otra fracción importante lo hizo en el contexto del llamado proceso de cambio (2006-2015). A diferencia de la fase anterior, esta última se caracterizó por un enorme incremento de las empresas medianas y pequeñas. Entretanto, apenas quedan unas pocas empresas que fueron creadas antes de 1985.

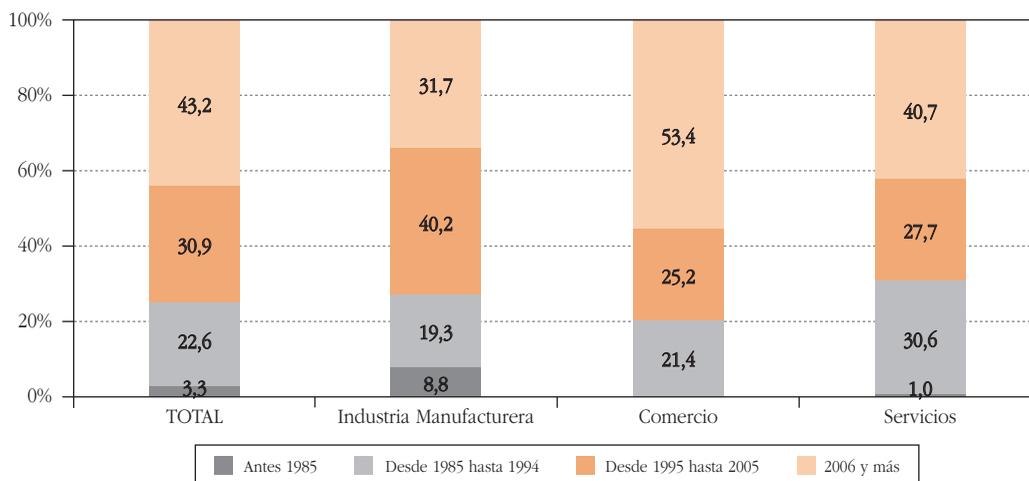
Una parte de las empresas grandes, en su mayoría industrias y manufacturas, se instaló en el contexto de las políticas de sustitución de importaciones, pero su importancia numérica aumentó durante el período neoliberal. Este dinamismo estuvo asociado a beneficios derivados de las ventajas arancelarias otorgadas unilateralmente por los Estados Unidos a las exportaciones bolivianas en el marco de los acuerdos ATPA primero y ATPDEA después⁵⁴, antes que a políticas de corte sectorial. Más tarde, la pérdida de mercados externos debido a la conclusión de ese acuerdo (2008), ocasionó su cierre gradual arrastrando en su caída a pequeñas y medianas empresas subcontratadas por los capitales alteños y otros localizados en La Paz.

A su vez, las empresas medianas (manufacturas, comercio y servicios) siguieron aumentando durante el período neoliberal, pero tuvieron un incremento considerable desde 2006; esta dinámica tuvo que ver, en cierto modo, con la transformación de pequeñas empresas organizadas bajo formas semiempresariales en empresas típicamente capitalistas, a partir de procesos de acumulación que repercutieron en el mayor uso de fuerza laboral.

54 ATPDEA Qué es grandes +pequeñas.

Esa misma tendencia siguieron las pequeñas empresas (servicios y en menor proporción manufacturas y comercio), muchas de las cuales nacieron como unidades mercantiles simples o artesanales a cargo de un trabajador por cuenta propia; a medida que aumentaban sus ganancias y se acrecentaba su capital, la contratación de fuerza laboral pasó de ser temporal a permanente, abarcando un número todavía reducido, pero creciente. De esta manera fueron engrosando los sectores semiempresarial y empresarial (Gráfico 54).

Gráfico 54
Periodo de inicio de actividades según rama de actividad, 2015



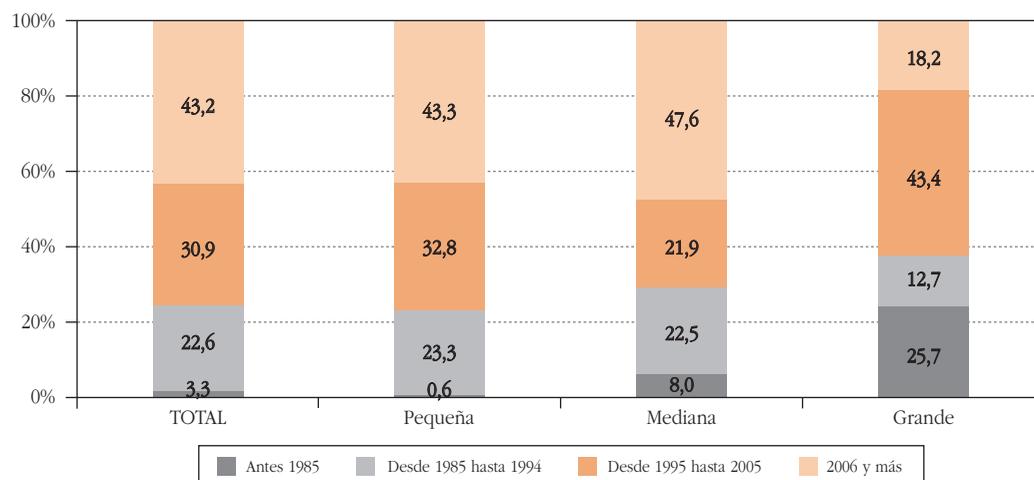
Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia
 N = 1.590 empresas

Finalmente, es importante señalar que además de estas transformaciones visibles, el aparato económico de El Alto se amplió con la creación de nuevas empresas, sobre todo pequeñas y medianas vinculadas con el capital comercial que amplió su presencia con una cierta diversificación en actividades de servicios (reparación y mantenimiento) y en menor grado, en actividades productivas.

En consecuencia, los procesos económicos de los últimos años han consolidado una configuración del aparato productivo municipal predominantemente terciario, asentado en un núcleo empresarial de pequeña y mediana escala, con limitadas posibilidades para generar individualmente un volumen suficiente de empleos, como ocurre en otros centros urbanos del país. (Escóbar, et al., 2015). Todo esto sin considerar el extraordinario número de microunidades económicas creadas como medio de subsistencia por el creciente excedente de fuerza laboral en la ciudad de El Alto, las mismas que funcionan en puestos fijos, móviles y en espacios físicos de las viviendas (Gráfico 55).

Gráfico 55

Periodo de inicio de actividades según tamaño de empresa, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia

N = 1.590 empresas

No obstante, es ampliamente conocido que el tamaño de las empresas no refleja necesariamente la escala de los negocios que realizan. En la encuesta se consultó a los titulares acerca de la percepción que tienen de su tamaño considerando el valor de sus ventas en comparación con otras del mismo rubro, para contar con un indicador aproximado de su dimensión económica actual.

Como era de esperar, en la visión empresarial el valor de las ventas aparece como un mejor indicador del tamaño de las empresas, lo que permite reclasificarlas en cuatro grupos en lugar de tres: medianas, grandes, pequeñas y “micro”. Algunas empresas pequeñas definidas así por el volumen de sus trabajadores, son reconocidas por sus propietarios como medianas, lo mismo sucede con una parte de las medianas que más bien son consideradas grandes. Otra parte de las empresas pequeñas es percibida como “micro”. Con esta autopercepción, algo más de la mitad de las empresas se sitúa entre las de mayor tamaño, atendiendo a su volumen de negocios, mientras que las demás se distribuyen entre pequeñas y micro, a pesar de contar con cinco o más personas ocupadas (Gráfico 56).

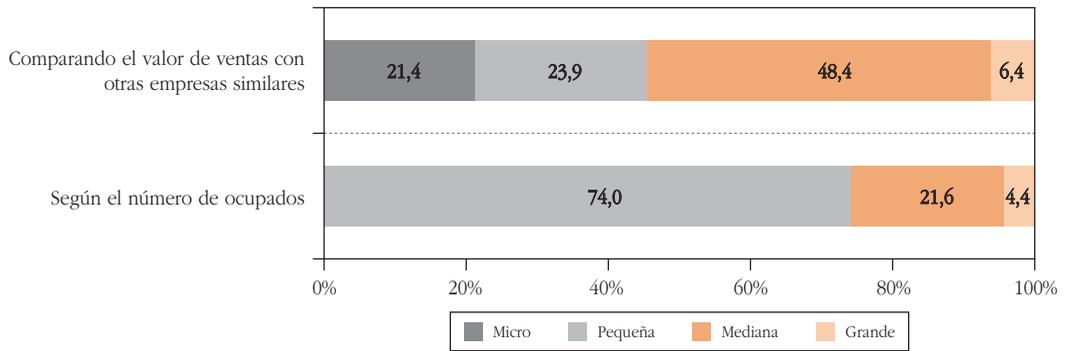
Formas de organización jurídica

De acuerdo con Fundempresa⁵⁵ el 80% de las empresas registradas están constituidas bajo la figura de propiedad unipersonal, mientras las demás optan por hacerlo preferentemente como Sociedades de Responsabilidad Limitada (SRL). Apenas el 1% de las empresas tiene la forma jurídica de Sociedad Anónima. Mediante este registro las empresas están legalmente establecidas para realizar todo tipo de operaciones, acceder a cualquier crédito bancario o licitación, pero también se obligan a cumplir con la normativa que las regula.

55 La información corresponde a la Base de Datos de El Alto a diciembre de 2013.

Gráfico 56

Percepción de los titulares sobre el tamaño de las empresas, 2015



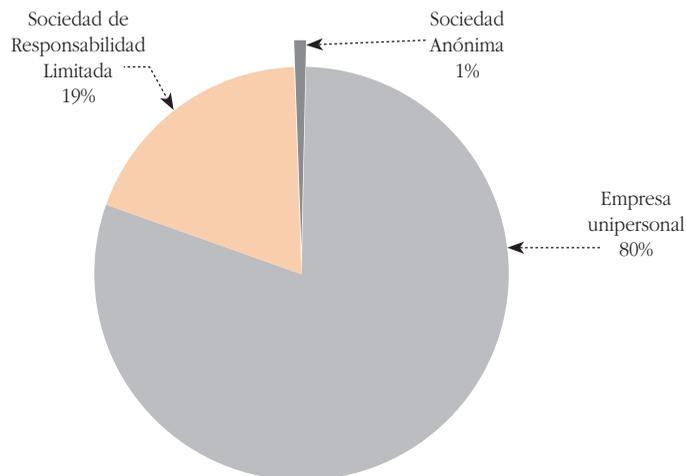
Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia

N =1,590 empresas

Las sociedades, sean de responsabilidad limitada o anónima, deben acogerse a normas impositivas, laborales y de seguridad social que la mayoría de las empresas unipersonales pueden eludir para ahorrar costos de funcionamiento y reducir los riesgos de fiscalización, de manera que incluso empresas medianas y grandes adoptan esta modalidad de registro legal. Además de esto, los niveles relativamente bajos de inversión con los que se crean y funcionan las empresas de la ciudad, explican su opción por una forma de organización unipersonal (Gráfico 57).

Gráfico 57

Formas de organización jurídica, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia

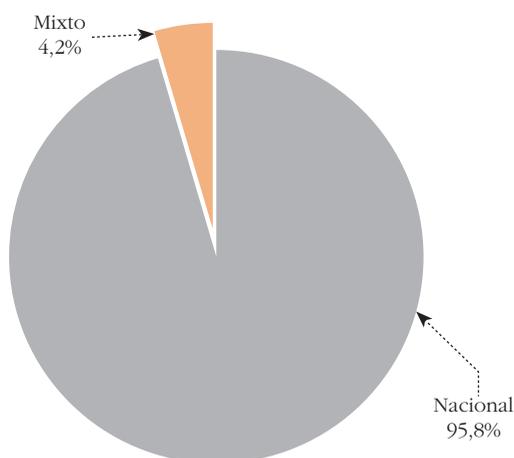
N = 1.590 empresas

Origen del capital

Las empresas del municipio se constituyen básicamente con capital nacional, solo algunas cuentan con una composición mixta (capital nacional y externo) y no

se reportan otras cuyo capital provenga de la inversión directa extranjera (IDE)⁵⁶. Esta composición es propia del predominio de las pequeñas y medianas empresas en la configuración del aparato productivo urbano, más todavía en El Alto donde los bienes y servicios que se producen tienen al mercado interno como destino principal. Adicionalmente, en los últimos años la IDE en Bolivia ha tenido poca incidencia en la inversión total y se ha dirigido preferentemente a los sectores de la industria extractiva (hidrocarburos, minería, energía), la agroindustria (soya, azúcar y sus derivados) y la construcción de infraestructura, los que fueron priorizados nuevamente por las políticas públicas como los ejes del crecimiento económico que, por lo general, están localizados fuera de la región paceña (Gráfico 58).

Gráfico 58
Origen del capital de las empresas, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia
N = 1.590 empresas

Mercados en los que participan

Una característica distintiva de las empresas de El Alto, independientemente de su tamaño y rubro de actividad, es su inserción mercantil más allá del ámbito local. La mayoría tiene como espacio de ventas al mercado nacional, respondiendo oportunamente al comportamiento de la demanda por los bienes que producen o comercializan en diferentes áreas urbanas y rurales del país. Cuando el tipo de cambio favorece a las exportaciones bolivianas, algunas llegan con sus productos hasta los mercados fronterizos (Perú, Argentina, Chile y Brasil), para la venta de productos nacionales e importados en forma legal o de contrabando. El hecho que más de la mitad de las empresas sea parte de este grupo muestra la extraordinaria capacidad que tienen sus titulares —sobre todo en la manufactura y el comercio— para participar en diferentes mercados, tanto en forma directa como a través de acuerdos

⁵⁶ Esto no significa que no existan filiales y sucursales de empresas extranjeras en El Alto, aunque en un número reducido. Estas empresas no fueron consideradas en el marco de selección muestral.

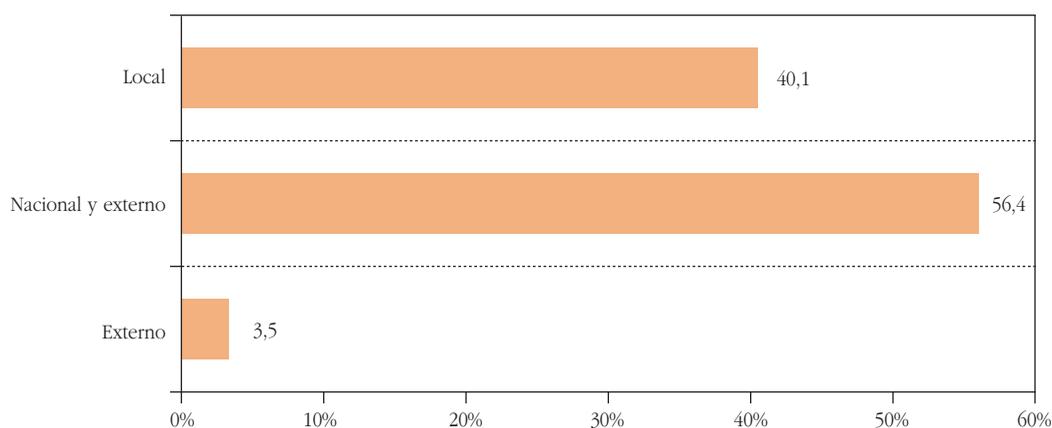
con intermediarios que desarrollan canales de comercialización que posibilitan una rápida rotación de capital.

Esta característica también se verifica en algunas empresas de servicios por la concentración geográfica de actividades de reparación y mantenimiento en el municipio, con una oferta especializada y competitiva por su calidad y precio, cuya demanda trasciende el ámbito local.

Al otro lado, cuatro de cada 10 empresas —casi todas pequeñas dedicadas al comercio y los servicios— participan solamente en el mercado local, mientras son cada vez menos las que destinan sus productos exclusivamente al mercado externo, entre éstas algunas industrias manufactureras grandes. Sin duda, uno de los cambios recientes en la inserción mercantil de las empresas del municipio es la caída de las ventas externas lo que ha estado acompañado de la desestructuración de su tejido productivo local (Gráfico 59).

Gráfico 59

Mercados en los que participan las empresas, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia
N =1,590 empresas

Relaciones de subcontratación

En el municipio, los procesos de subcontratación se ampliaron significativamente desde la década pasada, en particular, en el ámbito productivo. Para abordar el concepto de la subcontratación es necesario identificar al objeto de la subcontratación, es decir, qué es lo que se subcontrata. De esta manera se puede saber si se subcontrata la producción de bienes o la prestación de servicios o si se subcontrata específicamente a trabajadores. En este caso, la subcontratación se refiere al ámbito de las relaciones que se establecen entre dos empresas, donde una encarga a otra la producción de partes o del proceso completo de la producción de bienes o la prestación de determinados servicios (contratante) y otra se hace cargo de llevarlos a cabo por su cuenta y riesgo, con sus propios recursos financieros, humanos y hasta materiales (contratista). Es decir, se establece una relación comercial entre dos

unidades económicas donde una compra y la otra vende sus servicios. La empresa contratista, en el marco de una relación laboral, contrata a trabajadores para la ejecución de lo pactado con la empresa contratante.

En la encuesta se indagó sobre esta forma de subcontratación donde la dependencia de las empresas contratistas respecto de las contratantes tiene diversos grados, pero aquí se considera que la supervisión, control y propiedad del producto queda en manos de los mandantes, ya sea que adelanten o no los materiales para la producción de bienes o la prestación de servicios. La relación laboral generalmente se establece entre la empresa “contratista” y sus trabajadores, es decir, la figura del empleador pasa del contratante al contratista, con el cual el trabajador hace un acuerdo verbal o escrito y con el cual mantiene una relación de subordinación y dependencia.

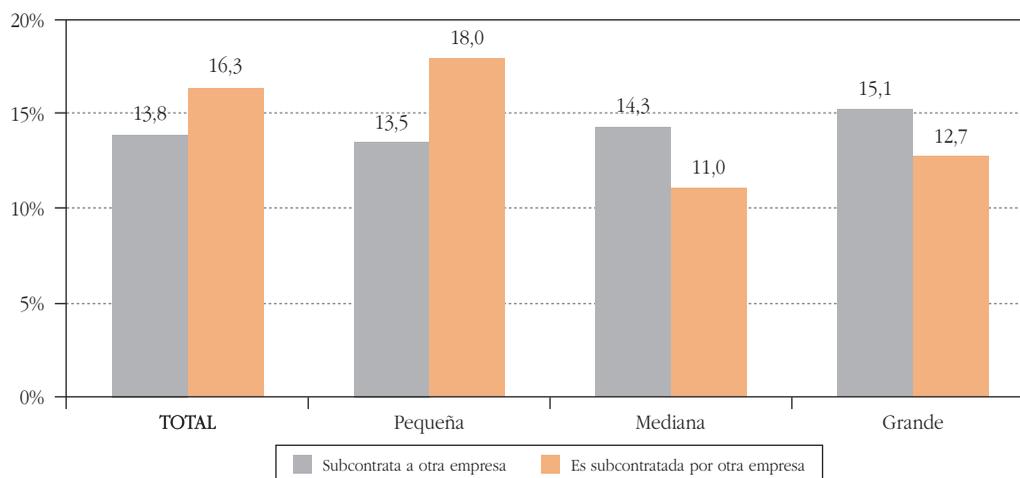
La contratación de terceros es una antigua práctica cuya extensión es más visible en El Alto que en otras ciudades; la extensión de esta práctica, sin embargo, se fue produciendo a partir de la liberalización de las normas de contratación laboral y del proceso de fragmentación vertical de las empresas en unidades económicas más pequeñas. De esto resulta también el peso que tienen las micro y pequeñas empresas productivas en el municipio, muchas de las cuales pasaron a prestar servicios o se constituyeron a partir de los procesos de externalización de partes del proceso de trabajo que realizan las empresas de mayor tamaño.

Los procesos de subcontratación adquieren particular dinamismo en momentos de auge de la producción en los diferentes rubros manufactureros y se nutren de la creciente externalización de ciertos servicios especializados de apoyo a la producción y distribución. En el momento de la encuesta, el conjunto de actividades productivas comenzaron a sentir los efectos de la crisis internacional con una drástica reducción de la demanda de la oferta exportable (textiles, prendas de vestir, madera y muebles, joyería, etc.), además del embate de productos importados que tienden a desplazarlos rápidamente de los mercados, como señala un pequeño productor: “*[Actualmente] por cada 10 prendas que se comercializan en la calle Max Paredes, ocho son de origen chino y solo dos nacional... el futuro para la pequeña industria es insostenible si continúa el ingreso de las prendas y mercancías chinas... vamos a caer en la informalidad para vender y revender los productos chinos*”.

A pesar de este entorno poco favorable para la producción nacional en rubros de consumo básico, cerca del 30% de las empresas seleccionadas siguen inmersas en las prácticas de subcontratación: la mitad como empresas contratantes y la otra mitad como empresas contratistas (Gráfico 60). Sea que operen como contratantes o contratistas, en éstas participan empresas de todos los tamaños —entre las pequeñas es común que se subcontrate a talleres que trabajan en el domicilio de sus titulares— sin embargo, la función de contratante predomina entre las medianas y grandes empresas manufactureras y la función de contratista en las pequeñas empresas de este mismo rubro y del comercio.

Gráfico 60

Empresas que subcontratan y que son subcontratadas según tamaño de empresa, 2015



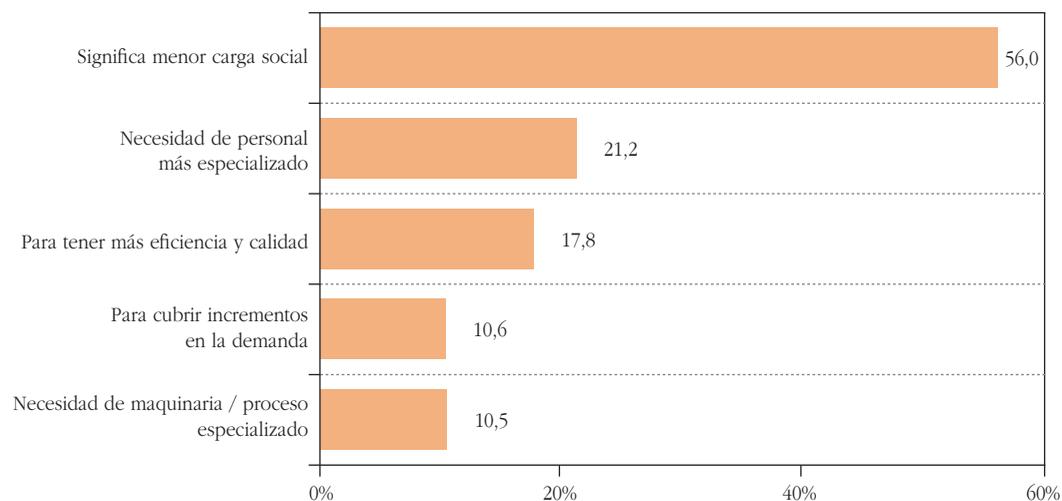
Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia
N = 1.590 empresas

Generalmente, las empresas contratantes buscan reducir sus costos laborales transfiriendo la responsabilidad de la relación laboral de una parte de sus trabajadores a la empresa contratista (contratación, gestión, remuneración, pago de beneficios sociales). Esta lógica empresarial identificada en otros estudios (Escóbar, S. y Montero, L., 2003)⁵⁷, se verifica nuevamente en la voz de los contratistas. La mayoría alega que esta práctica le significa una “menor carga social” o que solo lo hacen para responder a los “incrementos en la demanda”; es decir, adoptan esta modalidad que precariza el empleo, lo hace inestable, mal remunerado y socialmente desprotegido, para mejorar sus ganancias o su posición competitiva. Solamente un tercio de las empresas subcontratan a otras para realizar tareas especializadas que les posibiliten mejorar su eficiencia y/o la calidad de sus productos o servicios (Gráfico 61).

En cuanto a las fases del proceso de trabajo que subcontratan, los contratantes señalan en primer lugar tareas de producción directa de los bienes y servicios, luego, tareas de carácter administrativo como la gestión contable, presentación de balances a las entidades de fiscalización o para la gestión de personal (intermediación laboral). Con menor importancia, señalan otros ámbitos dirigidos a contar con servicios especializados para el mantenimiento de maquinaria y equipo, por un lado y, con servicios de vigilancia, por otro; es decir, subcontratan para la realización de tareas que no son propias ni regulares de las empresas (Gráfico 62).

57 En 1998, la subcontratación fue calificada por la OIT como un mecanismo que “busca el abaratamiento de los costos, más que como un camino a la especialización y a la búsqueda de calidad en los procesos y productos” (OIT, 1999). Memoria del Director general 87 reunión de la Conferencia Internacional del trabajo)

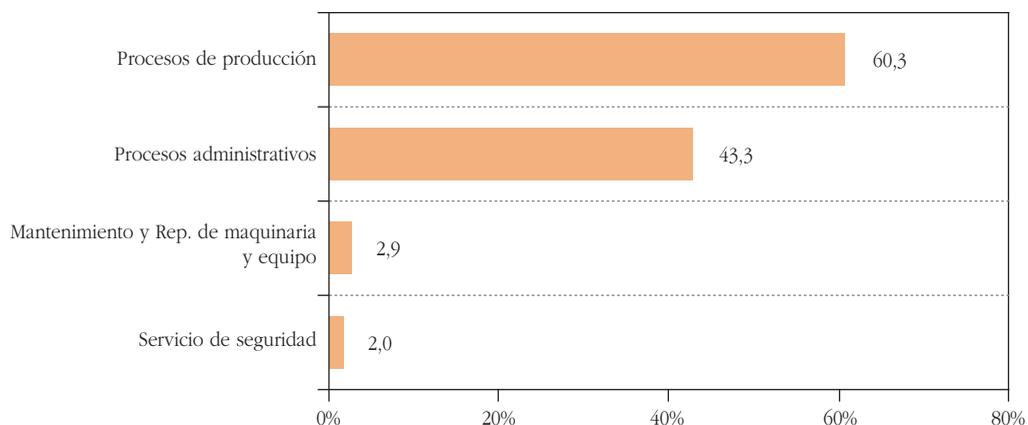
Gráfico 61
Razones para la subcontratación de empresas, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia

Nota: Respuestas en base múltiple; N = 219 empresas

Gráfico 62
Procesos/tareas que subcontratan las empresas, 2015



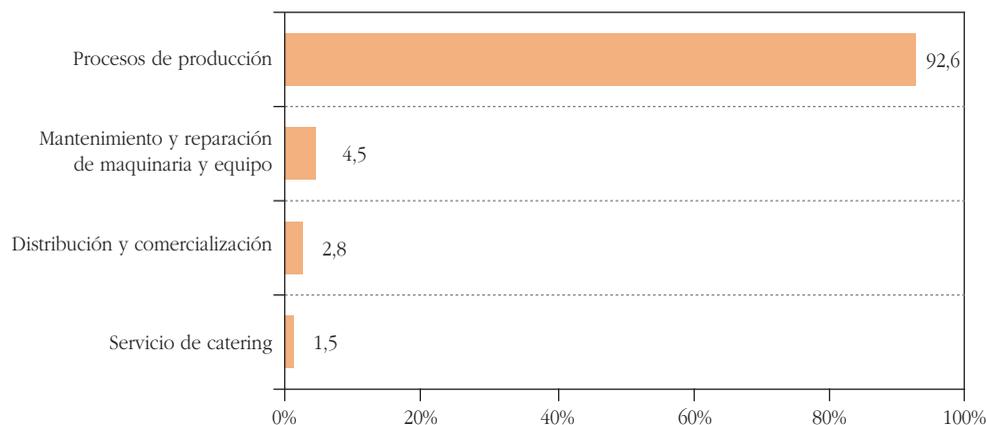
Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia

Nota: Respuestas en base múltiple; N = 219 empresas

A su vez, los empleadores de las empresas contratistas o subcontratadas manifiestan que son requeridos generalmente para realizar una parte de los procesos productivos y de servicios, en tareas intensivas en el uso de fuerza laboral. En algunos casos, para realizar tareas especializadas (mantenimiento de equipos, servicios de alimentación, servicios de limpieza, seguridad, etc.) pero también para la distribución/comercialización de productos (Gráfico 63).

Gráfico 63

Procesos/tareas que realizan las empresas subcontratadas, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia.

Nota: Respuestas en base múltiple; N = 259 empresas.

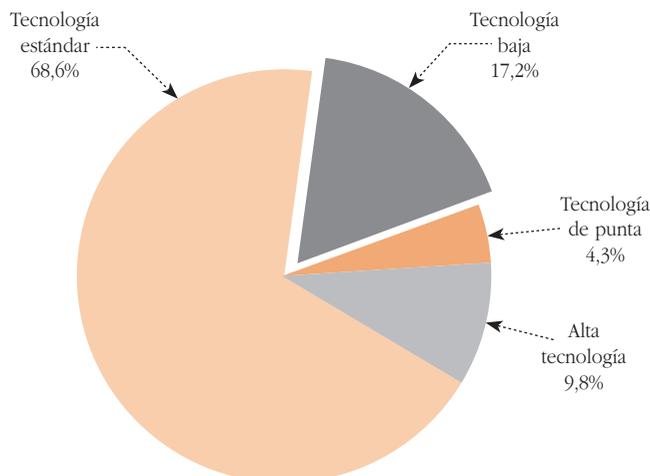
Si bien la normativa vigente reconoce la legalidad de la subcontratación, en este caso, abre la compuerta para que esta práctica se generalice incluyendo tareas que son propias y permanentes del giro de las empresas. Todavía más, por medio de decretos supremos con rango inferior a la LGT, se legaliza la subcontratación en general, a condición que las empresas contratistas y, no la contratante, garanticen el cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores (D.S. 107). Por lo general, las empresas contratistas no tiene registro de comercio lo que imposibilita la fiscalización estatal, por lo tanto, la norma actúa en favor de las prácticas de subcontratación que conllevan a una mayor precariedad laboral.

Acervo tecnológico y principales inversiones

La mayor parte de las empresas opera con tecnología estándar o baja, buscan competir por precios abaratando la fuerza de trabajo, antes que por calidad mediante la mejora continua de su acervo tecnológico y de los procesos de producción (Gráfico 64). Además, la incorporación de tecnología para la mejora del producto y la modernización de los procesos de trabajo siguen concentradas en un puñado de empresas medianas y grandes, lo que se manifiesta en la baja productividad que exhibe el conjunto de la economía local.

A diferencia de momentos anteriores donde el uso de las tecnologías de información y comunicación era incipiente (SEL Consultores, 2004), actualmente tres de cada cuatro empresas tienen acceso directo al internet; este instrumento —ampliamente utilizado por todas las empresas grandes y medianas— todavía no está al alcance de todas las pequeñas, con excepción de las que operan en actividades del comercio. Tampoco se hace un uso pleno de las potencialidades que ofrece este recurso tecnológico para el desarrollo empresarial, son pocas las empresas que usan la red para promover sus productos o servicios o para la adquisición de insumos o materias primas.

Gráfico 64
Tecnología que predomina en la empresa, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia

Nota: Solo incluye las ramas de industria y servicios; N = 670 empresas

Este innegable rezago tecnológico tiene mucho que ver con el nivel de las inversiones que las empresas realizaron en los últimos cinco años. Considerando específicamente las inversiones en tecnología, siete de cada 10 empresas las calificaron como bajas o normales (estándar), lo que significa que estuvieron destinadas básicamente al mantenimiento y reposición, por lo tanto, lejos de la innovación. Las demás empresas que declararon haber realizado inversiones altas (30%) hacen referencia a herramientas y maquinarias simples, solo algunas empresas manufactureras grandes (alimentos, bebidas, productos químicos) llegaron a la automatización parcial o han pasado a una fase industrial, automatizando todo el proceso productivo.

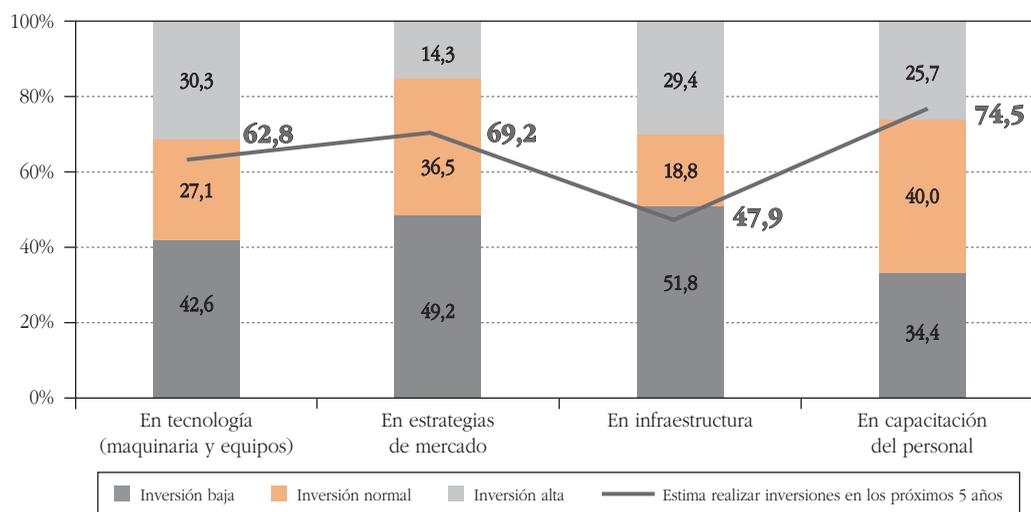
Las inversiones en otras áreas importantes para el funcionamiento empresarial (mercadeo, infraestructura, capacitación del personal, etc.), son también conservadoras. Específicamente la asignación de nuevos recursos a las actividades de capacitación, en la que podrían estar involucrados los jóvenes trabajadores es limitada, por el predominio de procesos de trabajo poco complejos que demandan mano de obra con competencias básicas y, solo parcialmente, con habilidades específicas que pueden ser aprendidas en la práctica laboral.

“(…) la planta de trabajadores se renueva en un 20% cada año ¿Esa rotación es un problema para el funcionamiento de la empresa? No. ¿Cuánto tiempo le lleva a un nuevo obrero aprender la tarea para la que fue contratado? Más o menos 10 días” (empleador, industria exportadora).

En perspectiva, la mayor parte de los titulares de las empresas asegura tener planes para realizar nuevas inversiones en los próximos cinco años, tanto para mejorar su dotación tecnológica como para lograr un mejor posicionamiento en los mercados y avanzar en la capacitación de sus trabajadores; menos de la mitad estaría considerando destinar recursos a realizar cambios en sus instalaciones o infraestructura con la que cuentan. Comparando estas previsiones con las inversiones realizadas hasta ahora, parecen estar pensando sobre todo en los desafíos que tienen para mejorar o ampliar la escala de sus negocios, antes que en acciones efectivas para concretizarlas (Gráfico 65).

Gráfico 65

Nivel de inversión en los últimos cinco años y porcentaje de empresas que estiman realizar inversión en los próximos cinco años, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia
N = 1.590 empresas

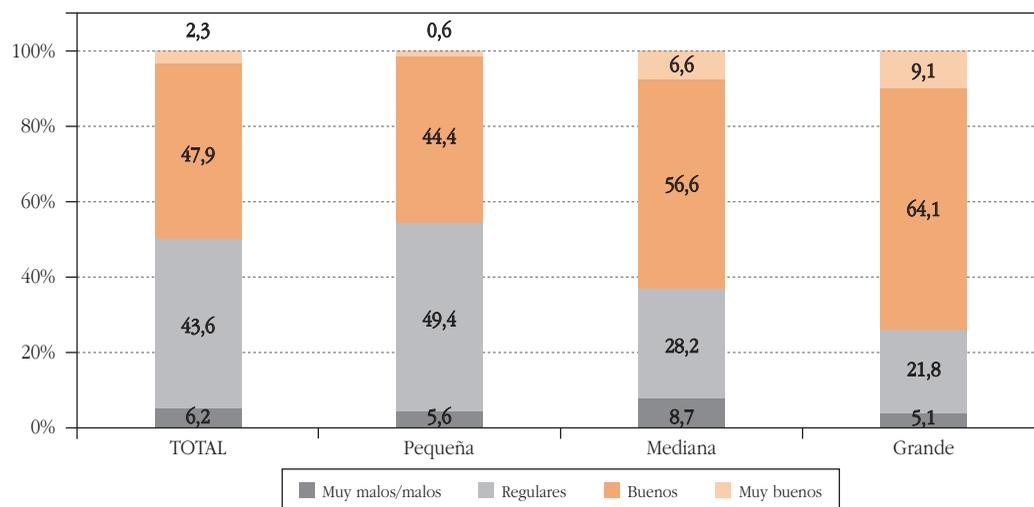
Resultados económicos y perspectiva

Como se ha descrito, el contexto económico reciente ha sido propicio para el desempeño de las empresas en general y así lo expresan los empleadores sin distinción del tamaño o rubro al que pertenecen, cuando dan cuenta de sus resultados económicos. La mitad considera que sus resultados fueron buenos y hasta muy buenos en la gestión 2014, mientras las demás se inclinan por calificarlos como regulares; un porcentaje reducido opina que tuvo un mal desempeño. Las más beneficiadas con el comportamiento reciente de la demanda por sus bienes y servicios fueron las grandes y las medianas, en particular, las que operan en el comercio y los servicios de reparación y mantenimiento automotriz, seguidas de las que prestan servicios a las empresas; entre tanto, las empresas manufactureras reportan un desempeño heterogéneo con un mayor peso de aquellas que consideran que sus resultados son regulares o malos debido a la excesiva competencia con la producción importada en

forma legal o por la vía del contrabando. De esta manera, se verifica que la bonanza registrada en los últimos años ha favorecido en mayor medida a las actividades terciarias, reproduciendo el perfil estructural de la demanda laboral en el municipio (Gráfico 66)

Gráfico 66

Resultados económicos de la gestión 2014 según tamaño de empresa



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia
N = 1.590 empresas

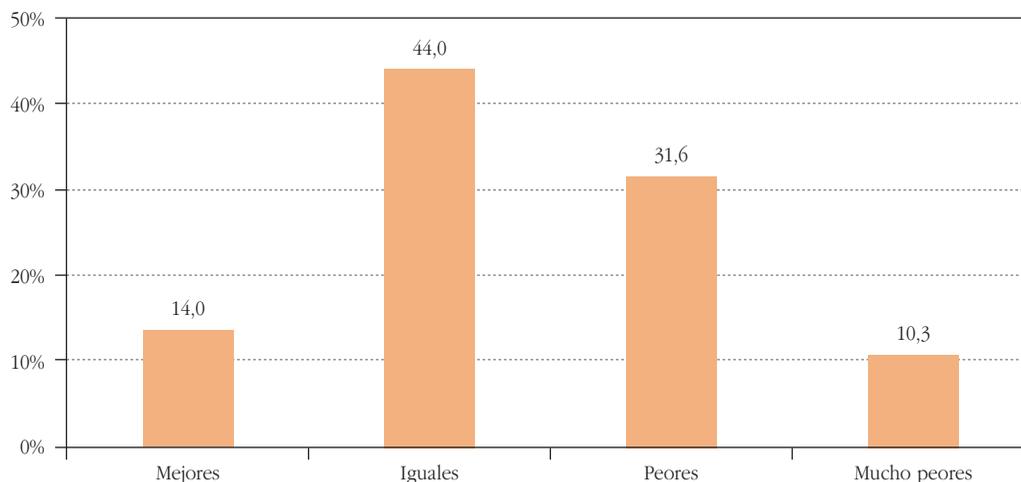
En medio de un período de alto crecimiento del PIB y del consumo de los hogares, la percepción de los empleadores sobre los cambios registrados en sus resultados económicos en los últimos cinco años muestra que las empresas tienen limitaciones para mejorar su desempeño, lo que en último término, determina su baja capacidad para generar nuevos empleos. Actualmente, la mayoría sigue demandando políticas activas de apoyo a la producción (acceso a capital, tecnología, capacitación, infraestructura, etc.) ofrecidas desde 2006 a las pequeñas empresas.

En este escenario, solo el 14% considera que sus resultados han tenido una importante mejora con el tiempo, entre éstas se encuentran algunos restaurantes y empresas que producen alimentos y productos químicos; el porcentaje restante se divide en dos grandes grupos, uno conformado por las empresas cuyos negocios se mantienen en el mismo nivel que antes (44%) y, otro que agrupa aquellas cuyos negocios han venido declinando con el tiempo (42%) (Gráfico 67). En este último grupo se encuentran empresas que producen prendas de vestir y productos de madera, afectadas por la competencia de bienes importados y empresas que comercializan productos diversos enfrentando la competencia de un amplio contingente de micro unidades económicas instaladas en ferias y calles de la ciudad. *“Nos está afectando mucho el contrabando, somos pequeñas unidades económicas y solos no podemos hacer frente al ingreso de productos, por ejemplo los carpinteros están tropezando con*

la importación de muebles brasileños y chinos y por eso están por cerrarse unas 100 a 200 para dedicarse a otra actividad” (Dirigente COCEDAL)⁵⁸.

Gráfico 67

Resultados económicos en comparación con la gestión 2010



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia

N = 1.590 empresas

Mientras piden al gobierno aprobar decretos de restricción para el ingreso de productos importados y dotar de maquinaria y tecnología a los pequeños productores para contrarrestar la competencia, comenzaron a reducir la plantilla de trabajadores directos y subcontratados, un comportamiento que tiende a extenderse con rapidez “Estábamos trabajando entre diez personas, costurando ropa para niños, ahorita ya hay como tres máquinas paradas, las ventas están disminuyendo...Habían otras personas que trabajaban conmigo desde su casa, hace meses ya he dejado de encargarles costura” (pequeña empresaria confeccionista).

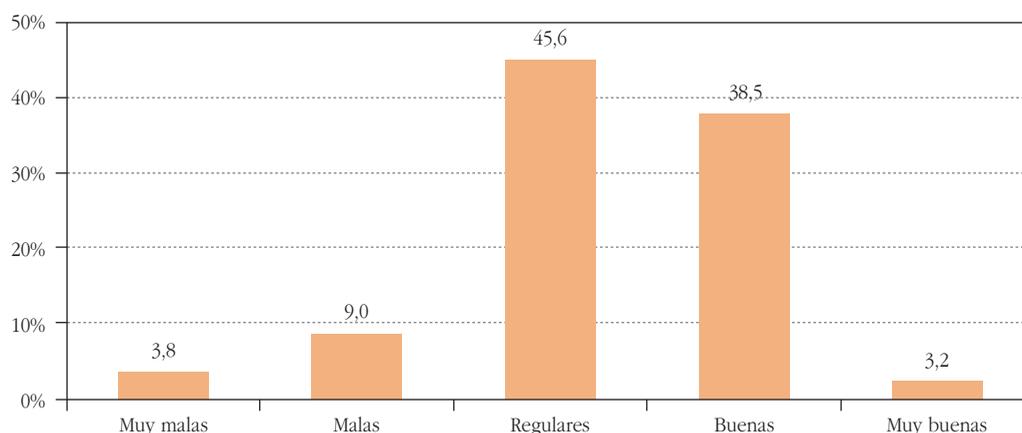
Con relación a la perspectiva, la mayoría de los titulares mostró cautela al referirse a sus posibilidades de crecimiento empresarial. Esto se explica por la crisis internacional y sus efectos iniciales en la caída en el ritmo de crecimiento económico en 2015 y la competencia de un volumen cada vez mayor de productos importados que amenazan a la producción nacional, mientras se desacelera el consumo de los hogares. Estas tendencias vienen creando un ambiente de incertidumbre sobre el futuro de los negocios, en particular en el municipio, no solo en el sector manufacturero sino también en los sectores terciarios. Así, mientras la mitad de las empresas considera que sus resultados económicos en 2014 fueron buenos, sus expectativas

58 En 2015, la desaceleración del crecimiento de las actividades manufactureras es cada vez más visible. Entre otras razones por la devaluación de las monedas de los países vecinos que abarató los costos de producción de sus industrias locales y aumentó su competitividad con la producción nacional, en todos los rubros manufactureros.

para los próximos cinco años son poco optimistas: el 60% piensa que transitará hacia una situación entre regular y mala, siendo cada vez menos las que esperan una mejora en sus negocios (Gráfico 68).

Gráfico 68

Perspectiva de crecimiento económico en los próximos cinco años



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia

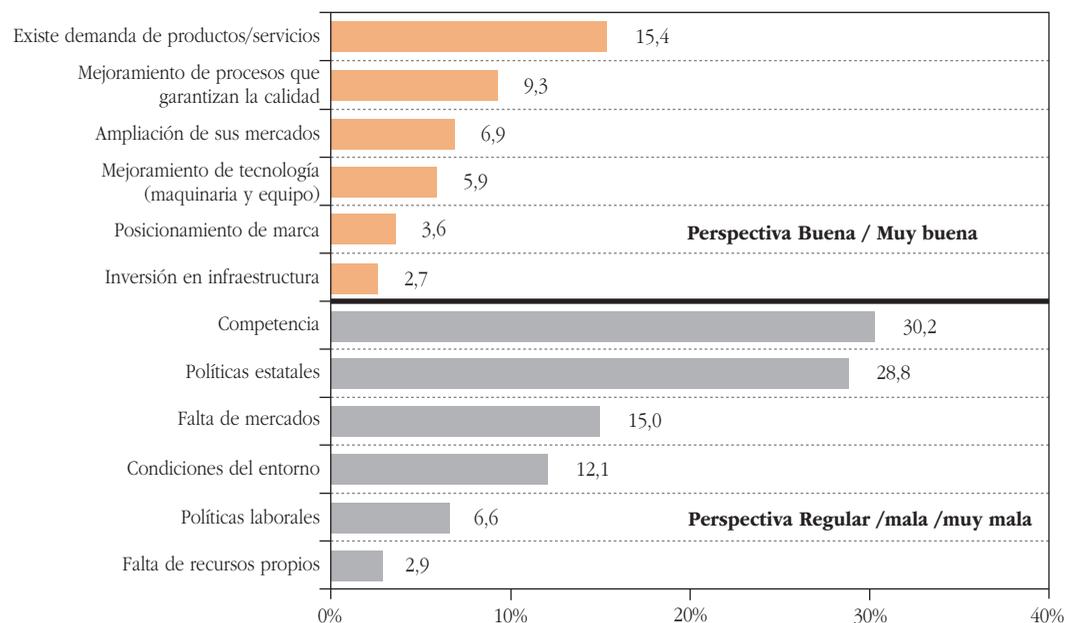
N = 1.590 empresas

Las empresas que ven riesgos para sus negocios reiteran que se debe a la excesiva competencia que enfrentan en los mercados (contrabando, libre importación legal, producción y comercio informal) y el constante aumento de la carga impositiva, en medio de la ausencia de políticas públicas de promoción de sus actividades a través del acceso a recursos productivos (capital, tecnología, capacitación, asistencia técnica, etc.), además de un entorno macroeconómico en desaceleración que comienza a restringir la demanda por sus bienes y servicios. Otros factores que explican su pesimismo tienen que ver con el aumento de precios de las materias primas e insumos que utilizan, el salario mínimo y las obligaciones sociales que les impide contratar personal a bajo costo, como lo hacen las empresas no registradas con las cuales tienen que competir en los mismos espacios de los mercados.

A su vez, las empresas que vislumbran una mejor perspectiva la atribuyen a sus estrategias de competitividad basadas en la mejora de la productividad, calidad e innovación constante; asimismo por su mayor capacidad de gestión, inversión y diversificación de los bienes y servicios que producen o venden, adaptándose prontamente a los cambios en la demanda; de esta manera estarían logrando mantener o ampliar su posicionamiento en los mercados, al menos por ahora (Gráfico 69).

Gráfico 69

Principales razones sobre la perspectiva de la empresa en los próximos cinco años



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia

Nota: Respuestas en base múltiple; N = 1.507 empresas

Afiliación a organizaciones empresariales

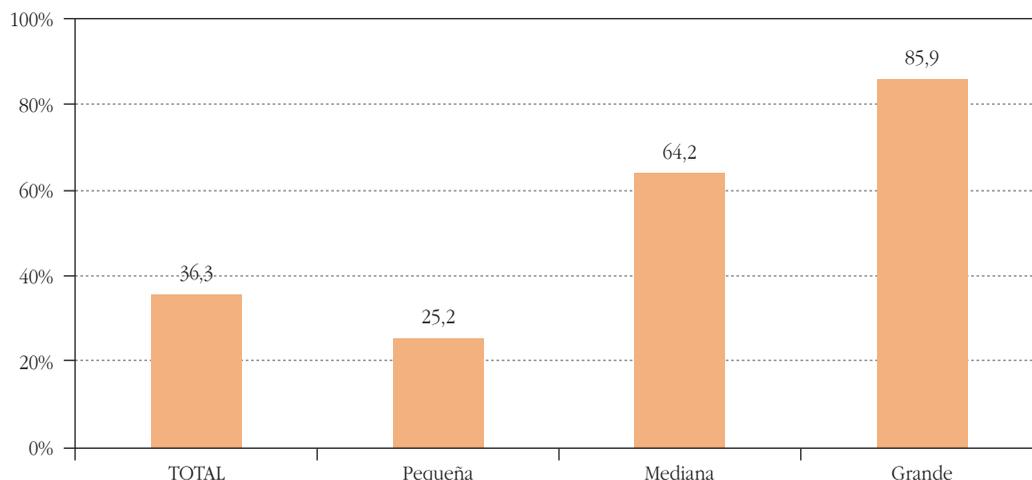
En general, la afiliación a entidades de representación de los intereses empresariales depende del volumen de los negocios o del tamaño de las empresas. Es usual que las empresas grandes y medianas participen en organizaciones corporativas, mientras que la asociación es poco común entre las pequeñas empresas⁵⁹, sin embargo este comportamiento depende en definitiva del rubro en el que operan. Solamente 36 de cada 100 empresas pertenece a una asociación empresarial, entre éstas las industrias grandes y medianas; las menos proclives a asociarse son las empresas comerciales y los establecimientos de servicios que predominan entre las pequeñas, posiblemente porque no ven que eventuales acciones colectivas pudieran tener alguna ventaja para su funcionamiento (Gráfico 70).

La mitad de las empresas afiliadas pertenece a las cámaras y federaciones más representativas de los diferentes rubros a nivel nacional, departamental y local, destacando aquellas vinculadas a la industria y comercio; la otra mitad se encuentra afiliada a una asociación de su mismo rubro. En todo caso, destaca la opción que toman las grandes empresas para organizarse en torno a las cámaras nacionales (industria y comercio) que brindan servicios calificados a las afiliadas, siguiendo el mismo patrón que sus pares en el departamento de La Paz (Gráfico 71).

59 A diferencia de las pequeñas empresas, las unidades económicas de muy pequeña escala son las más proclives a asociarse en gremios (artesanos, comerciantes, constructores, transportistas, etc.).

Gráfico 70

Afiliación a organización o gremio empresarial según tamaño de empresa, 2015

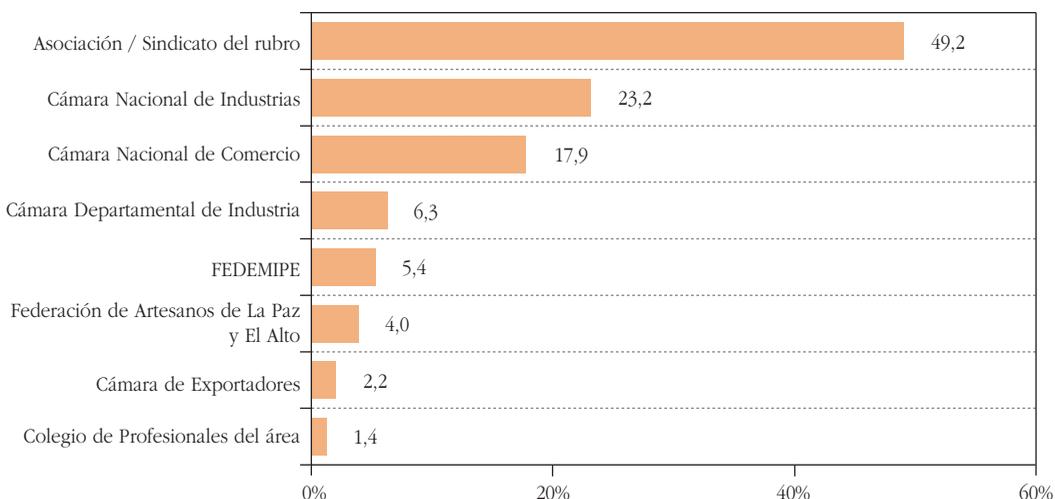


Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia

N = 1.590 empresas

Gráfico 71

Principales organizaciones o gremios a las que están afiliadas las empresas, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia

Nota: Respuestas en base múltiple; N = 577 empresas

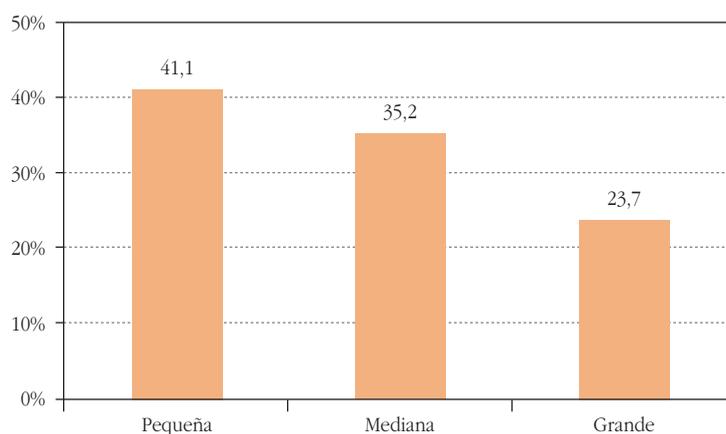
Demanda laboral: comportamiento general

Como en otras ciudades del país, la bonanza económica de la última década tuvo efectos positivos en la dinámica de las actividades del comercio, la construcción, los servicios empresariales y las actividades productivas, aunque estas últimas han comenzado a sentir los efectos de la crisis y de la desaceleración del consumo de los hogares, con las consecuencias que esto tiene para la creación de empleos o

más todavía para el mantenimiento de los puestos de trabajo existentes. Por donde se vea, la demanda laboral en los sectores empresarial y semiempresarial en el nuevo contexto tiende a disminuir y esta tendencia se encuentra reflejada en la magnitud de la demanda laboral captada por la encuesta en 2015.

En términos generales, se estima que los 1.590 establecimientos empresariales a los que representa el estudio ocupaban a 21.541 personas; de éstas 15.161 eran hombres y 6.380 eran mujeres (una por cada dos hombres), un volumen extremadamente bajo que expresa la discriminación que sufren en su acceso al empleo asalariado en los sectores empresarial y semiempresarial. La estructura del empleo por tamaño de empresa muestra su concentración en las medianas y grandes en estrecha relación con el peso que tienen la industria y los servicios empresariales en estos segmentos en comparación con las pequeñas donde predomina el comercio y los servicios de reparación (Gráfico 72).

Gráfico 72
Porcentaje de ocupados por tamaño de empresa, 2015



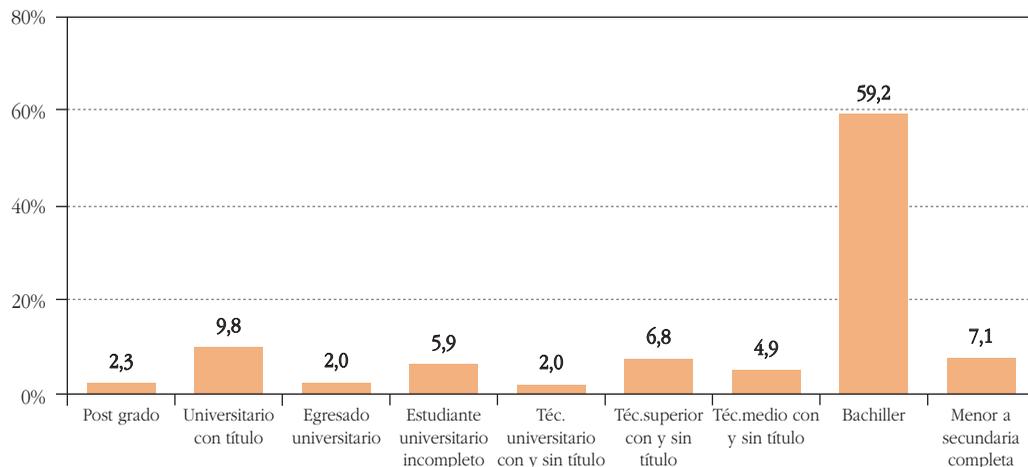
Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia
N = 21.541 ocupados

En cuanto a la composición actual de la demanda laboral, interesa conocer sus orientaciones con referencia a dos indicadores estrechamente relacionados: las calificaciones requeridas y la estructura interna del empleo por grupos ocupacionales. Así, se constata que las empresas demandan básicamente fuerza laboral no calificada para casi todas las tareas, una característica que se explica por su concentración en las actividades económicas tradicionales que, salvando algunas excepciones, se caracterizan por su escaso desarrollo tecnológico.

El requisito generalmente exigido para desempeñar los puestos de trabajo es haber alcanzado el bachillerato o algún curso universitario; secundariamente, se demanda personal con estudios superiores (profesionales y técnicos) con o sin titulación, mientras que la exigencia de calificaciones en el nivel técnico medio es prácticamente marginal. Este perfil de la demanda guarda correspondencia con el

peso que tienen las ocupaciones y tareas poco complejas en los procesos de trabajo de las empresas (Gráfico 73).

Gráfico 73
Demanda laboral global por niveles educativos, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia

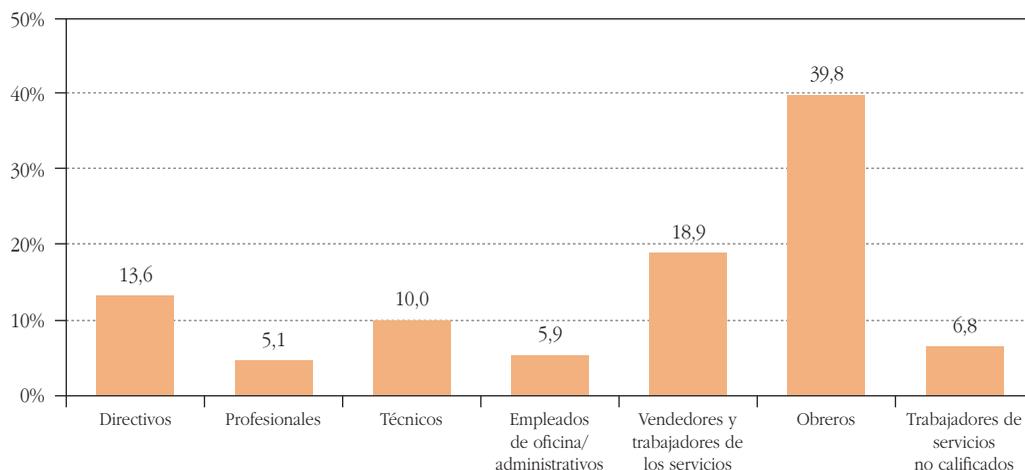
N = 21.541 ocupados

En efecto, la distribución del personal por grandes grupos ocupacionales muestra que, a pesar de tratarse de empresas con una lógica de funcionamiento típicamente capitalista, apenas uno de cada seis puestos de trabajo disponibles requiere personal calificado: profesionales y técnicos; incluso la demanda por personal directivo (gerentes-administradores) es limitada ya que estas funciones son ejercidas por los propios titulares, sobre todo en las medianas y pequeñas empresas. En el otro extremo, las ocupaciones que requieren bajas calificaciones para su desempeño agrupan a dos tercios de los puestos de trabajo (obreros, empleados de comercio y servicios, trabajadores de servicios no calificados).

Esta estructura de la demanda revela la causa por la cual se contrata primordialmente a la fuerza laboral con educación secundaria completa o menos; al mismo tiempo, muestra que el grupo de personal más escolarizado es contratado para tareas o funciones que no exigen ese perfil, aprovechando la existencia de una amplia oferta laboral con estudios superiores o técnicos que no tienen oportunidades de acceso a otro empleo acorde con sus calificaciones (Gráfico 74). En este contexto, se analiza la demanda de empleo juvenil en las empresas seleccionadas.

Gráfico 74

Composición de la demanda por grupos de ocupación, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia
N = 21.541 ocupados

Contratación de fuerza laboral joven y tendencias recientes

Un primer indicador positivo respecto a las oportunidades de empleo para los jóvenes en el municipio es que el 75% de los establecimientos empresariales manifiesta la contratación regular de fuerza laboral entre 15 y 24 años⁶⁰, expresando que las prácticas empresariales de discriminación en su acceso al empleo asalariado se redujeron en el contexto actual.

Antes de pasar al análisis de las características que adopta la demanda de jóvenes trabajadores, conviene detenerse en las razones que llevan a una de cada cuatro empresas a desestimar su contratación. De acuerdo con los empleadores, esto se debe, por un lado, a factores asociados con la naturaleza de los puestos de trabajo que exigen cierta experiencia y capacidades profesionales específicas, lo que deriva en la preferencia tácita por trabajadores adultos que son portadores de los atributos requeridos. Por otra, a factores que vinculan esa decisión con las actitudes de los jóvenes en el trabajo (informalidad, irresponsabilidad), como también al poco interés que tienen por presentarse a las convocatorias. Es decir, señalan por igual razones que actúan por el lado de la demanda y la oferta laboral (Gráfico 75).

Demanda actual y composición de la fuerza laboral joven

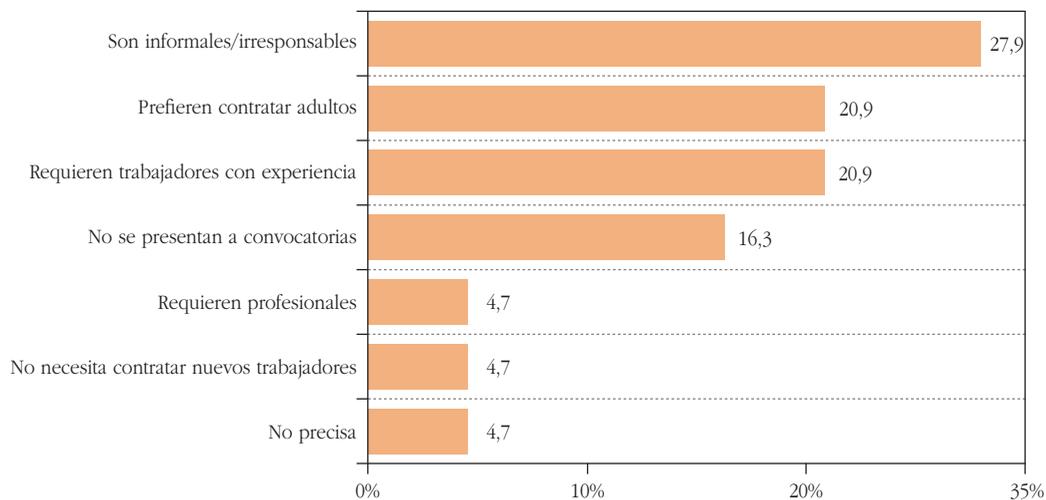
En el momento de la encuesta, se estima que los establecimientos empresariales de los rubros seleccionados ocupaban a 21.541 personas. De ese total, cerca del 30% eran trabajadores jóvenes. Esta proporción supera ampliamente el peso que tienen

⁶⁰ Esta información proviene del recorrido de campo para la selección de la muestra y representa lo que ocurre en todas las empresas del municipio que pertenecen a rubros y tamaños seleccionados para el estudio.

los jóvenes en la población ocupada de la ciudad (20%) y en el sector empresarial privado en su conjunto (16,5%).

Gráfico 75

¿Por qué algunas empresas no contratan jóvenes?, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia
N = 43 empresas

Si bien estamos frente a un segmento que no discrimina a los jóvenes en la contratación de personal, este factor es insuficiente por sí mismo para explicar la importante demanda registrada. La opción por la contratación de jóvenes responde, además, al peso de las unidades pequeñas y medianas, a la baja complejidad que tienen los procesos de trabajo y al predominio de las estrategias empresariales de competitividad basadas en el ahorro de costos laborales que caracterizan al conjunto empresarial. En realidad los jóvenes están dispuestos a aceptar tareas, salarios y condiciones de trabajo que los adultos rechazarían, de manera que su contratación es también una fuente de ganancia extraordinaria. Esto hace que su concurso no solo sea posible, sino deseable.

Por otro lado, la composición de la fuerza laboral joven por grupos de edad indica la existencia de criterios de selectividad a favor de la contratación de jóvenes de 20 a 24 años cuya proporción (19,3%) duplica a la de los adolescentes. Comparando los espacios de trabajo con los que ocupan los adultos, se encuentra evidencia clara del carácter diferenciado de la demanda laboral por grupos de edad. En promedio, los adolescentes son más requeridos en las pequeñas empresas del comercio y los servicios al consumidor (restaurantes, hoteles, etc.), los jóvenes en las empresas pequeñas y medianas/grandes por igual, pero sobre todo en la manufactura y los servicios al productor y, los adultos por las grandes y medianas empresas en todos los rubros (Cuadro 12)

Cuadro 12

Personal ocupado por grupos de edad y tamaño de empresa, 2015

Grupos de edad	Total	%	Tamaño de empresa		
			Total	Pequeña	Mediana y grande
Total	21.541	100,0	100,0	39,1	60,9
15 a 19	2.133	9,9	100,0	60,9	39,1
20 a 24	4.157	19,3	100,0	50,1	49,9
25 y más	15.251	70,8	100,0	33,0	67,0

Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA - 2015. Elaboración propia
N=1.590 empresas

Reflejando la persistente discriminación por razones de género en el mercado de trabajo, en las empresas se encuentra más de dos jóvenes trabajadores hombres por cada mujer. Además, se observa una cierta preferencia por la contratación de adultos entre los hombres y por jóvenes sin responsabilidades familiares entre las mujeres. En general, los adultos están asignados a las fases del proceso de trabajo de las cuales dependen la productividad y la continuidad de las tareas centrales de las empresas, mientras que los jóvenes son ubicados en las tareas periféricas y de apoyo donde la demanda de trabajo es variable, en función de los vaivenes del mercado de bienes y servicios (Cuadro 13).

Cuadro 13

Personal ocupado por sexo y grupos de edad, 2015

Sexo	Total	Grupos de edad		
		15 a 19	20 a 24	25 y más
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres	70,4	66,8	67,6	71,5
Mujeres	29,6	33,2	32,4	28,5

Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA - 2015. Elaboración propia
N=1.590 empresas

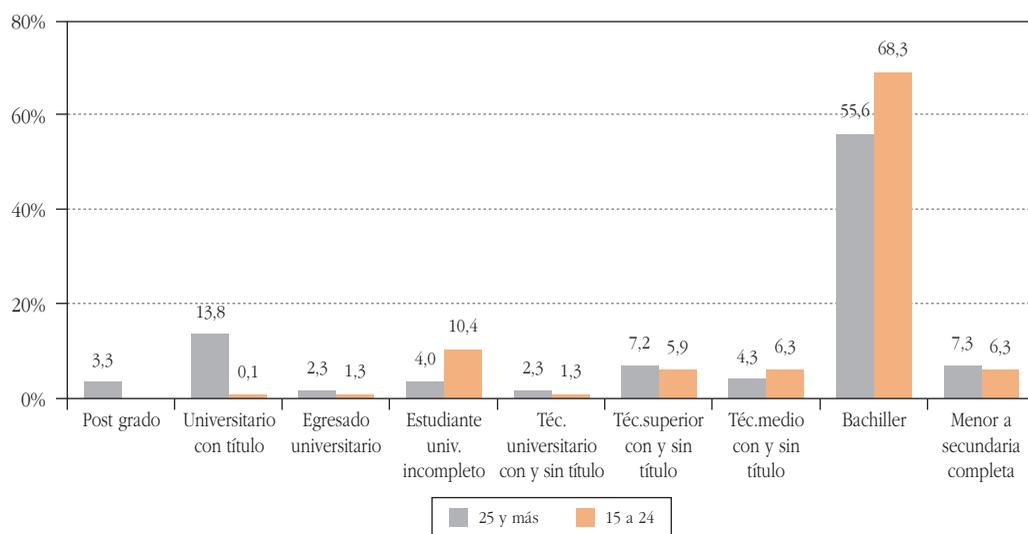
En cuanto a la demanda laboral según niveles educativos, destaca la preferencia por los jóvenes bachilleres, seguida de lejos por los universitarios titulados y los que siguen cursando estudios superiores. Como corresponde a su edad, gran parte de los jóvenes sigue estudiando, pero esta característica no es considerada como un problema por nueve de cada diez empresarios⁶¹.

61 A la pregunta sobre este tema el 77% respondió que la asistencia escolar de sus trabajadores no era un problema para la empresa.

Estas características de la demanda según calificaciones adquiridas en la educación formal, permiten demostrar nuevamente que no son los factores individuales asociados con la oferta los que limitan la contratación de los jóvenes, sino la limitada capacidad que tiene la economía local para generar nuevos empleos, incluso para los trabajadores menos calificados que conforman el núcleo de la fuerza laboral que requieren las empresas (Gráfico 76).

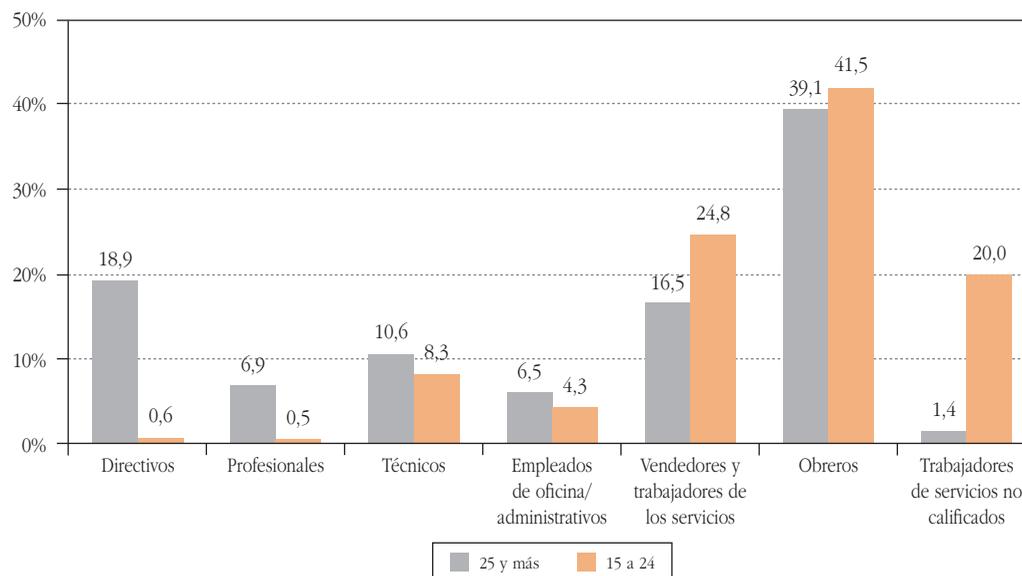
La composición de la demanda de mano de obra joven ratifica también que este grupo es reclutado principalmente para realizar ocupaciones o tareas rutinarias, repetitivas, sin enriquecimiento del trabajo, y otras que requieren básicamente capacidades físicas para resistir jornadas extensas; en un lugar secundario, están los jóvenes que son contratados para desplegar sus conocimientos y habilidades profesionales o técnicas. La demanda de este perfil de calificaciones superiores no solo es estrecha, sino que está dirigida sobre todo a la fuerza laboral adulta.

Gráfico 76
Porcentaje de ocupados por tramos de edad, según nivel de educación, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia
N = 21.541 ocupados

La demanda laboral según grupos de ocupación, ratifica que los puestos calificados —profesionales y técnicos— y otros vinculados con tareas administrativas se destinan preferentemente a los adultos que son portadores de mayor experiencia; en lo que concierne a los requerimientos de personal con habilidades técnicas, la relación adulto/joven es cercana a la unidad (1,2) indicando una cierta valoración de las características de la formación técnica que reciben los jóvenes actualmente, pero en los límites estrechos de la demanda por este perfil de calificaciones (10% del total). En consecuencia, los jóvenes son requeridos en mayores proporciones que los adultos para el desempeño de ocupaciones como obreros, vendedores del comercio, prestadores de servicios al consumidor y una amplia gama de otros servicios no calificados (Gráfico 77).

Gráfico 77**Porcentaje de ocupados por tramos de edad, según grupos de ocupación, 2015**

Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia
N = 21.541 ocupados

Dentro del amplio espectro de puestos de trabajo en cada una de las áreas funcionales de las empresas (administración, producción, comercialización y servicios), a los jóvenes se les asigna principalmente aquellos vinculados con la producción directa de bienes o la prestación directa de servicios. Solo uno de cada 10 jóvenes accede a un puesto en las áreas de servicios generales o administrativas de las empresas.

A continuación se detallan los puestos que, según los empleadores, generalmente se encuentran disponibles para ellos, donde se puede advertir que si bien la lista no difiere mucho respecto a la reportada con referencia a los adultos, es bastante ilustrativa de la estructura de la demanda laboral de trabajadores jóvenes en el segmento capitalista —semiempresarial y empresarial— del municipio. Por lo tanto, constituye una valiosa información para las entidades dedicadas a la capacitación y formación laboral (Cuadro 14).

Cambios en la demanda de fuerza laboral joven

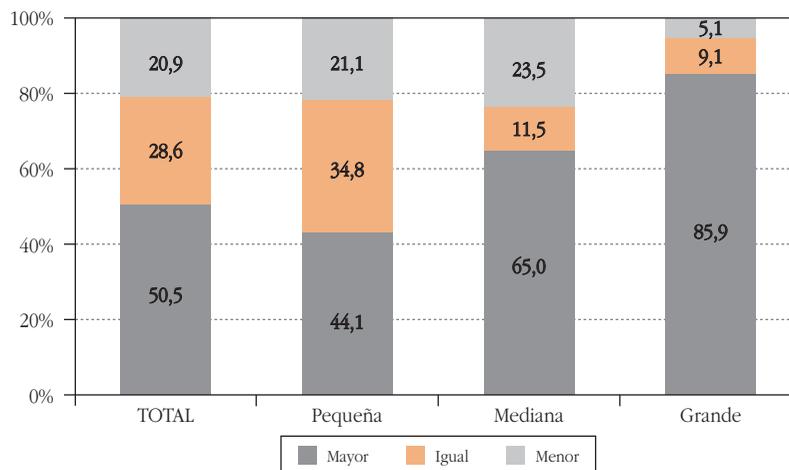
Consultados sobre los cambios en el volumen de trabajadores en los últimos cinco años, la mitad de los titulares señala que después de haber aumentado su dotación de personal por un tiempo, nuevamente han dejado de contratar lo que deja como saldo neto un número menor que antes; otro porcentaje afirma que no hubo variaciones o que habiendo existido en algunos momentos, a la fecha la cantidad es la misma. Con esta evolución, solo una de cada cinco empresas reporta haber aumentado el tamaño de su personal (Gráfico 78)

Cuadro 14
Puestos que demandan fuerza laboral juvenil, 2015

Área	Puesto
Profesionales	Capacitador
	Gerente comercial
Técnicos	Técnico Mecánico
	Técnico en Mecánica Automotriz
	Técnico en Ingeniería de Producción
	Técnico en Diseño Gráfico
Empleados de oficina	Empleado de Contabilidad
	Auxiliar Contable
	Auxiliar de Oficina
	Secretaria
	Recepcionista
	Almacenero
Trabajadores de los servicios y vendedores del comercio	Fotocopiador
	Cocinero
	Garzón
	Mesero
	Vendedor de comida
	Vendedor de tienda
Trabajadores de la industria manufacturera	Carpintero, barnizador
	Oxicortador, soldador
	Chapista de automóviles
	Tornero
	Ajustador de motores de vehículo
	Joyero
	Artesanos que moldean, tallan, ensamblan, pintan y decoran
	Ploteador de publicidad
	Panadero
	Patronista de prendas de vestir
	Bordador
	Curtidor de cuero
Zapatero	
Operadores de máquinas	Operador de máquina de material plástico y papel
	Operador de máquina de artículos de papel
	Operador de máquina de hilo e hilaza
	Operador de telar
	Operador de máquina de coser y bordar
	Operador de máquina de tintura de fibras textiles
	Operador de máquina lavaropa
	Operador de máquina de fabricación de alimentos
	Operador de sierra de cinta de madera
	Operador de horno templador de vidrio
	Operador de máquina embaladora
	Operador de máquina rotuladora, cortadora
	Operador de máquina embotelladora
	Operador de máquina envasadora
Operador de máquina picadora de material textil	
Trabajadores no calificados	Lavaplatos en restaurante
	Empaquetador, embalador
	Ayudante de carpintero
	Ayudante de panadería
	Ayudante de soldadura
	Ayudante de tornería
	Ayudante de mecánica industrial
	Ayudante de cocina
	Ayudante de barman
	Ayudante de mecánico
	Ayudante de chapista
Manipulador de carga	

Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia

Gráfico 78
Volumen del personal ocupado hace cinco años según
tamaño de empresa, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia
 N = 1.590 empresas

Las empresas grandes y medianas donde el porcentaje de empresas productivas es superior al promedio son las que registraron una mayor caída en el número de ocupados, en cambio las pequeñas donde predominan las empresas comerciales mantuvieron su número o lo aumentaron en proporciones mayores al promedio. Esto indica que, por el momento el capital comercial del municipio tiene mejores condiciones para enfrentar los efectos de la desaceleración del crecimiento económico.

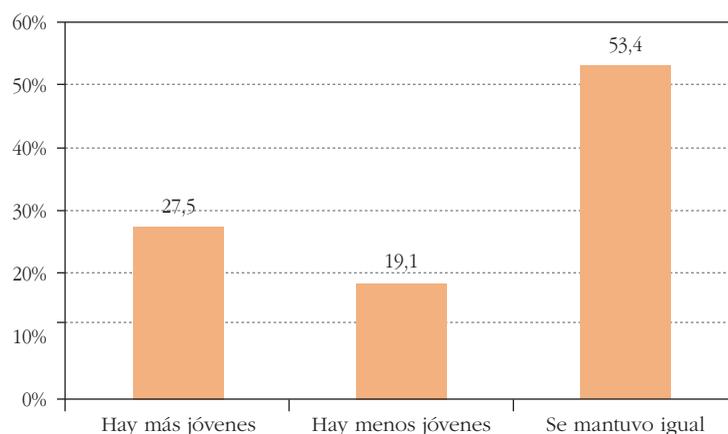
A la disminución de las oportunidades de empleo en las empresas, se suma otro rasgo del funcionamiento del mercado de trabajo en el municipio —en realidad en todo el país— que consiste en el avance de la flexibilidad laboral. Este proceso debe entenderse como el mantenimiento de la lógica neoliberal que exige que las fuerzas del mercado dejen actuar libremente a las empresas y al propio Estado sin trabas legislativas, contractuales o sindicales. Esto se ha logrado facilitando la contratación y el despido, la modificación de las formas de pago, la fijación de salarios y jornadas laborales o la asignación de tareas de manera funcional a las necesidades de las empresas o a las políticas de ajuste fiscal. De esta manera, además de los factores que restringen las posibilidades de acceso a un empleo, la mayor parte de la fuerza laboral —en particular jóvenes y mujeres— enfrentan condiciones de trabajo cada vez más degradadas.

Si el saldo neto previsible es la disminución global del empleo en este segmento empresarial, cobra especial relevancia conocer cómo incide esta tendencia en las oportunidades ocupacionales para los jóvenes. Al respecto, la indagación sobre los cambios registrados en la demanda de personal menor de 25 años durante el último quinquenio deja ver que su peso en la plantilla se mantuvo igual en más de la mitad y siguió aumentando en un 25% de las empresas (Gráfico 79). Este comportamiento

estaría mostrando que, en la mayoría de las empresas, los jóvenes no dejaron de ser contratados o reclutados, sobre todo porque están dispuestos a trabajar por menos salario y sin los derechos reconocidos por ley, en comparación con los adultos, por eso siguen conformando el 30% de todos los ocupados.

Solamente en uno de cada cinco establecimientos los jóvenes fueron los primeros en ser retirados⁶², principalmente en las empresas grandes y medianas de la manufactura y el comercio.

Gráfico 79
Cambios en la demanda de personal joven, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia
N = 1.590 empresas

A su vez, las variaciones positivas se concentraron en unas pocas empresas medianas y pequeñas (22%) que lograron mantener su nivel de actividad atendiendo al mercado interno (manufactura y servicios de reparación).

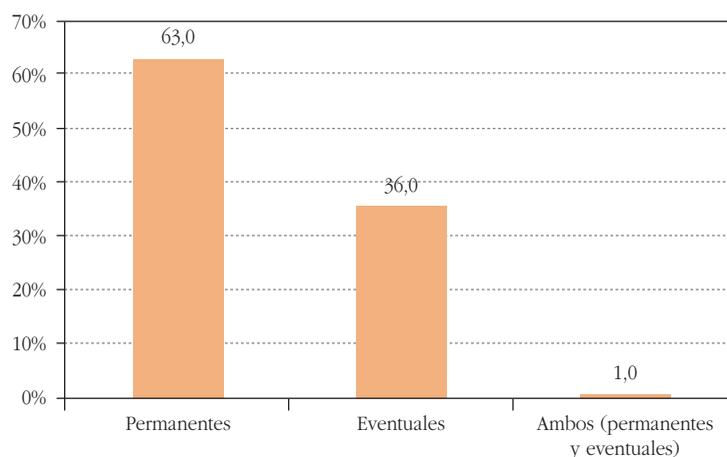
En la mitad de las empresas donde aumentó el número de trabajadores en los últimos cinco años, los empleadores señalan que hubo un mayor incremento de las contrataciones por tiempo indefinido o permanente en comparación con las eventuales, sin embargo esto no se traduce necesariamente en la mejora de los indicadores de estabilidad laboral (Gráfico 80). Como se verá después, las condiciones laborales asociadas con los antiguos y nuevos puestos de trabajo todavía conducen a una elevada rotación laboral, abonando la inestabilidad en el empleo y la precariedad de las condiciones de trabajo en los tres rubros de actividad.

Si bien los puestos de trabajo creados son “permanentes”, nada asegura que la inserción de los trabajadores tenga ese mismo carácter. Un caso ilustrativo se registra en las grandes empresas manufactureras donde la mayoría de los puestos de trabajo

62 Jurgen Weller (2005), entre otros autores, encontró que la práctica de prescindir del trabajo de los jóvenes en tiempos de crisis era generalizada en diversos países de la región, lo mismo sucede aquí pero en los establecimientos empresariales o, al menos, esta práctica es menos visible en las semiempresas.

corresponden a tareas propias y regulares de las empresas, sin embargo, las modalidades de contratación por tiempo indefinido tienden a disminuir hasta el 45%, cediendo espacio a las eventuales o mixtas. Esto remite a la consolidación de las estrategias espurias de competitividad, basadas casi exclusivamente en la reducción de costos laborales cuando las variaciones de la demanda en los mercados afectan las ventas de las empresas.

Gráfico 80
Porcentaje de empresas que aumentaron personal en los últimos cinco años según tipo de contrato, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia

N = 1.590 empresas

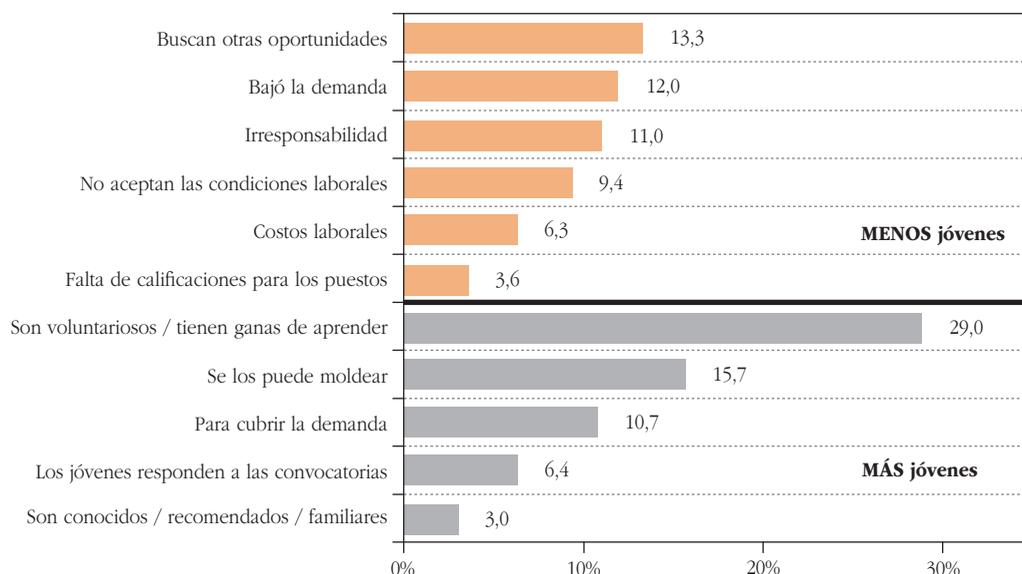
Ahora bien, considerando la orientación de los cambios en la contratación de jóvenes trabajadores, interesa conocer las razones expuestas por los empleadores, centrando el análisis entre los dos extremos. Entre las empresas que dejaron de contratar jóvenes (19,1%) la causa principal habría sido la caída de la demanda por sus productos o servicios que los llevó a un recorte de sus costos por la vía del despido y/o la degradación de las condiciones laborales. Esto último habría ocasionado que ni siquiera los jóvenes se muestren dispuestos a aceptarlas, lo que fue provocando su salida para buscar otras oportunidades. Así, la argumentación de los empleadores remite a razones directa e indirectamente vinculadas con las condiciones en que transcurre la demanda laboral, aunque se mencionen causas aparentemente asociadas con el comportamiento individual de los trabajadores (Gráfico 81).

Por su lado, las empresas que aumentaron la planta de trabajadores jóvenes (27,5%), lo hicieron para responder a una demanda creciente por sus productos y servicios; siendo que en su mayoría se dedican al comercio, los servicios de reparación y de comida rápida, sus titulares buscan personal con capacidades físicas para resistir largas jornadas y al que puedan “moldear” fácilmente en función de sus exigencias. En resumen, la contratación de más jóvenes se explicaría por el tipo

de puestos de trabajo que ofrecen, para los que no existe fuerte competencia de la fuerza laboral adulta.

Gráfico 81

Principales razones que justifican los cambios en la demanda de personal joven, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia

Nota: Respuestas en base múltiple; N = 741 empresas

Capacitación de los jóvenes en el trabajo

Los procesos de capacitación en una empresa adquieren un papel muy importante en la mejora de la productividad, puesto que responden a la necesidad de contar con personal calificado, con mejor desempeño laboral y con mayor capacidad de adaptación a los requerimientos del entorno. Para los trabajadores, se constituye en un complemento a la educación formal que permite el desarrollo de habilidades y actitudes específicas que, orientadas de forma eficiente, podrían generar competencias básicas aportando a un mejor posicionamiento del trabajador dentro de la organización.

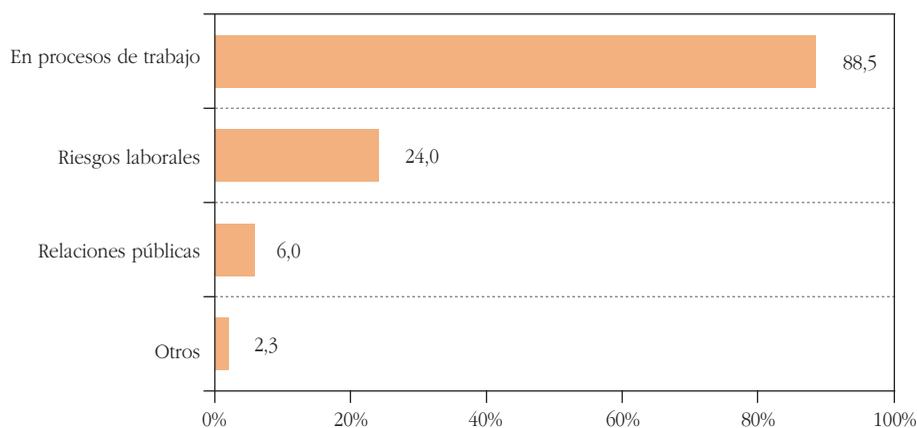
Áreas y duración de las capacitaciones

La creciente necesidad de permanecer de manera competitiva en el mercado ha llevado a siete de cada 10 empresas alteñas a realizar actividades de capacitación para su personal en 2014; esto significa que alrededor de 1.100 empresas habrían optado por la implementación de procesos de formación para que sus trabajadores se adapten mejor al puesto de trabajo y logren mayor productividad. Si bien estas actividades se realizaron en gran parte de las empresas, estuvieron concentradas en las medianas y grandes. Ese mismo año, alrededor de 1.000 empresas reportaron

que estos procesos integraron a los trabajadores jóvenes, sobre todo en las empresas pequeñas y en las dedicadas a la actividad industrial.

Las capacitaciones que recibieron los jóvenes estuvieron directamente relacionadas con tareas asignadas a los procesos de trabajo en los que participan y que abarcan las diferentes áreas de la organización, éstas fueron reportadas por el 88,5% de las empresas. Una proporción menor realizó capacitaciones en aspectos vinculados con la prevención de riesgos laborales y relaciones públicas (Gráfico 82).

Gráfico 82
Áreas en las que se capacitaron los jóvenes en 2014



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA - 2015. Elaboración propia
N = 1.025 empresas

Independientemente del área de capacitación en la que participaron los jóvenes, estas actividades se caracterizaron por su corta duración (menos de una semana), tiempo en el cual la transmisión de conocimientos y el aprendizaje de habilidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo, resulta insuficiente. Algunas empresas asignaron un tiempo mayor a los procesos de capacitación, sin embargo, los periodos —por lo general— no superan los tres meses.

Claramente, los procesos de capacitación continua son escasos en este conjunto empresarial. Con una intensidad baja, se puede hablar más de esfuerzos dirigidos a la inducción al puesto de trabajo o del desarrollo de destrezas o habilidades puntuales, antes que de la generación de competencias de base o del desarrollo de habilidades técnicas específicas (Cuadro 15).

Modalidades de capacitación

La modalidad de capacitación más utilizada con el personal joven tiene que ver con la realización de cursos formales e informales llevados a cabo en las mismas instalaciones de la empresa y que son impartidos por recursos humanos propios (supervisores o compañeros de trabajo dependiendo del tamaño). Secundariamente, optan por el entrenamiento en la práctica del trabajo para que los jóvenes perfeccionen

Cuadro 15
Porcentaje de empresas por áreas de capacitación a jóvenes, según duración de las capacitaciones, 2014

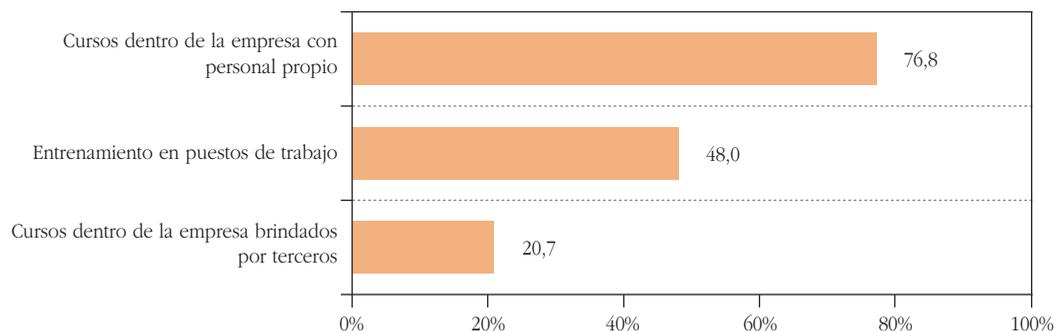
Áreas	Duración de las capacitaciones						Total
	Menos de 1 semana	Una semana	De 2 a 3 semanas	De 1 a 3 meses	De 3 a 8 meses	Continúa en el puesto	
En procesos de trabajo	63,7	2,1	12,4	1,8	8,1	11,9	100,0
Relaciones públicas	64,2	6,3	5,6	5,6		18,3	100,0
Riesgos laborales	73,0	4,8	15,4	1,4	3,7	1,7	100,0
Otros temas			100,0				100,0
Total	63,9	3,4	12,3	1,6	7,2	11,7	100,0

Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia. N = 1.025 empresas

su desempeño en las tareas propias del puesto asignado, una modalidad frecuente entre las empresas medianas y entre aquellas dedicadas a la prestación de servicios; finalmente, los cursos brindados por terceros que se realizan en las mismas instalaciones son poco utilizadas debido a la inversión adicional que implica la contratación de profesionales o especialistas externos y, por lo tanto, son priorizados casi exclusivamente por las empresas grandes (Gráfico 83).

Gráfico 83

Modalidades de capacitación en la que participaron los jóvenes en 2014



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia

Nota: Respuestas en base múltiple; N = 1.025 empresas

Por otro lado, la contratación de servicios externos de capacitación (realizados en instalaciones ajenas a la empresa y con personal externo) no constituye una práctica común en las empresas. Solo una de cada cuatro empresas reportó contratar estos servicios, la mayoría cuando surgen requerimientos específicos de algún área de trabajo.

Pasantías y prácticas laborales en las empresas

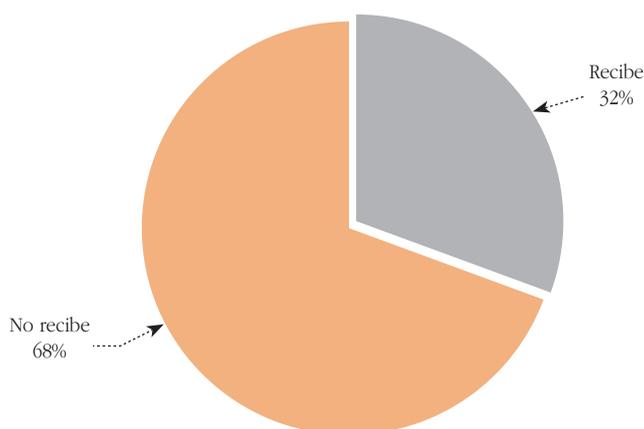
Las pasantías o prácticas laborales son una forma de contratación temporal de un estudiante, egresado de universidad o instituto técnico con el objeto de complementar la formación que brindan las instituciones educativas para el desarrollo de las competencias adquiridas, integrando a los jóvenes a una organización o empresa. Normalmente se asocian a la necesidad de inserción laboral una vez concluidos los estudios (egresados), pero también operan como una primera experiencia de contacto con el mundo laboral, paralela a la asistencia al sistema educativo (estudiantes).

Estas prácticas de contratación fueron reportadas por una tercera parte de las empresas del municipio (514 empresas) que afirmaron recibir a jóvenes interesados en participar de estos procesos. Por lo general, son empresas de mayor tamaño (mediana y grande), dedicadas a las actividades industriales y en menor proporción al rubro de los servicios (Gráfico 84).

Consultados sobre cómo llegan los jóvenes a la empresa, los titulares indican que la mayoría son enviados por las instituciones educativas públicas y/o privadas (universidades, institutos de formación técnica y centros de formación vocacional)

con las que se realiza un convenio académico-institucional para la formalización de los procesos; una segunda vertiente viene de iniciativas propias de los jóvenes que se acercan a las empresas para solicitar un espacio o puesto de trabajo donde puedan realizar las pasantías.

Gráfico 84
Porcentaje de empresas que reciben estudiantes
para prácticas laborales y pasantías, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015.
Elaboración propia
N = 1.590 empresas

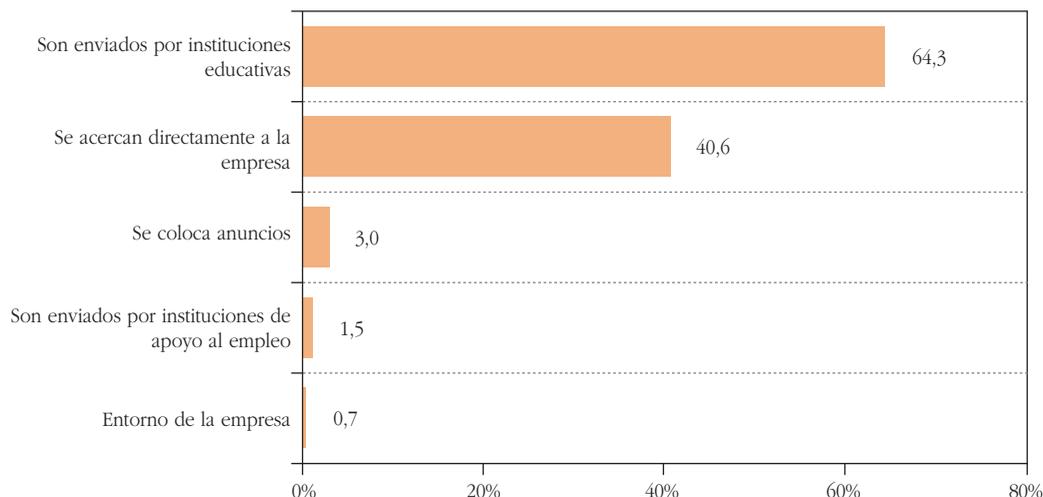
Las instituciones de apoyo al empleo casi no tienen presencia como entidades que aporten a los procesos de inserción laboral de jóvenes, los programas nacionales (Mi Primer Empleo Digno y Programa de Apoyo al Empleo-PAE) y municipal (Mi Primera Experiencia de Trabajo-MPET) habrían alcanzado ínfimos niveles de cobertura en el municipio (Gráfico 85).

Beneficios de las pasantías para las empresas y para los jóvenes

Las pasantías y/o prácticas laborales generan beneficios tanto para los jóvenes pasantes como para las empresas. Según los titulares, el principal beneficio que ellos obtienen tiene que ver con el aporte de conocimientos, ideas innovadoras, técnicas y metodologías con las que llegan los jóvenes y que permiten la mejora de procedimientos y procesos internos de trabajo. Complementariamente, señalan que las pasantías se convierten en una forma de reclutamiento de personal de bajo costo, al mismo tiempo que brindan la posibilidad de evaluar candidatos para cubrir futuras vacancias reduciendo los costos de búsqueda y contratación; en último término, dada la estructura de puestos de trabajo disponibles para los jóvenes, éste parece ser el motivo principal para contar con pasantes. Finalmente, es importante mencionar que para un grupo importante (31,5%), las pasantías no generan ningún tipo de beneficio para las empresas a juicio de los empleadores.

Gráfico 85

¿Cómo llegan los jóvenes a la empresa para realizar las pasantías?, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia

Nota: Respuestas en base múltiple; N = 514 empresas

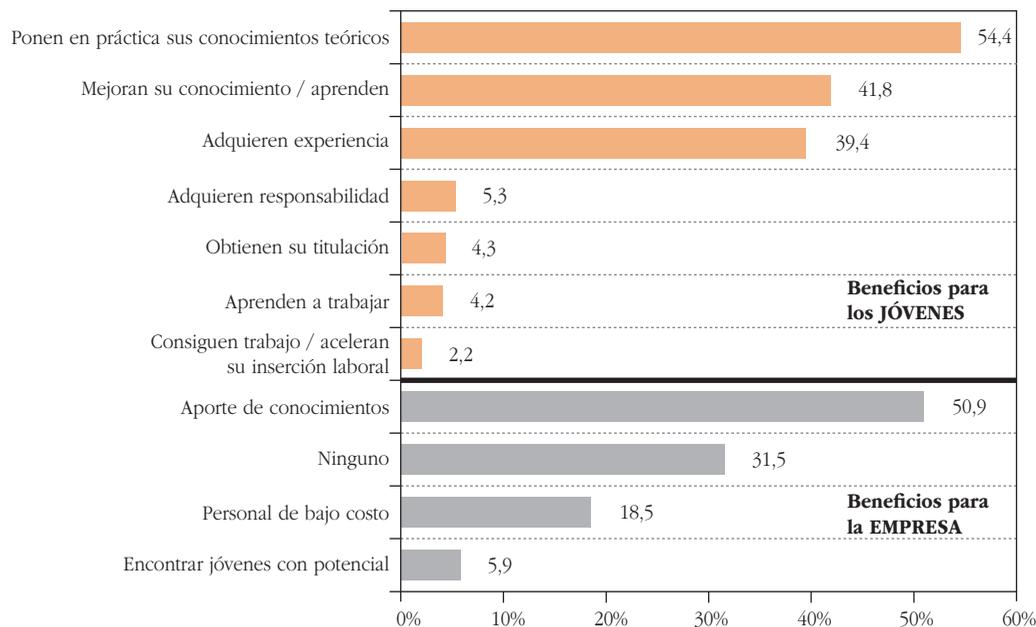
En cambio, según los empleadores los beneficios para los jóvenes pasantes estarían asociados con la aplicación práctica de los conocimientos teóricos adquiridos en el curso de su formación, además de permitirles mejorar sus conocimientos a través del fortalecimiento de capacidades y habilidades; señalan también que para ellos es una forma de adquirir experiencia de trabajo a la vez que facilita el tránsito de la vida estudiantil a la vida laboral, entre otras (Gráfico 86).

Si bien estos beneficios están presentes en algunos casos, en otros no pasan de ser argumentos que esgrimen los empleadores para justificar el uso de mano de obra barata o incluso gratuita. Algunos testimonios recogidos en la voz de los jóvenes dan cuenta de esta realidad que se presenta incluso en empresas estatales.

“¿Trabajas aquí? Te veo con el uniforme de la empresa. Sí, trabajo en esta nueva empresa cuatro horas al día como pasante, me han contratado por seis meses. El resto del tiempo ¿Qué haces? Estudio en la universidad, en la carrera de ingeniería comercial. ¿Aquí aprendes algunas tareas que te van a servir para trabajar después como ingeniera? No necesariamente, tal vez una se disciplina para cumplir horarios, respetar reglas...eso. ¿Cuánto te pagan mensualmente? No me pagan nada, pero al final del contrato me van a dar un certificado de trabajo, como es de una empresa estatal me va a servir para encontrar un trabajo después. ¿Cuántos jóvenes trabajan como pasantes en esta empresa, pero en las mismas condiciones que tú? Somos 120” (mujer de 22 años).

Gráfico 86

Principales beneficios de las pasantías para los jóvenes y la empresa, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia

Nota; Respuestas en base múltiple; N = 514 empresas

Opiniones de los empresarios sobre el trabajo de los jóvenes

Uno de los aspectos indagados en la encuesta tiene que ver con las percepciones de los titulares de las empresas sobre los perfiles de conocimiento y habilidades de los profesionales y técnicos, y si éstos se ajustan a los requerimientos de los cargos que ocupan. Otro, con los atributos que identifican a los jóvenes y que determinan su contratación.

Opiniones sobre el perfil de los profesionales y técnicos

Los perfiles de conocimiento y habilidades que requiere el mercado de trabajo están definidos en función de la actividad económica y de las necesidades generales y específicas de la organización. De esta manera, conocer la opinión de los titulares sobre su experiencia en la contratación de personal calificado joven y si éste reúne las condiciones que la organización requiere para cubrir un puesto de trabajo permite acercarnos a las razones que estarían provocando la desvinculación entre oferta y demanda laboral que muchos autores señalan como una barrera para la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo.

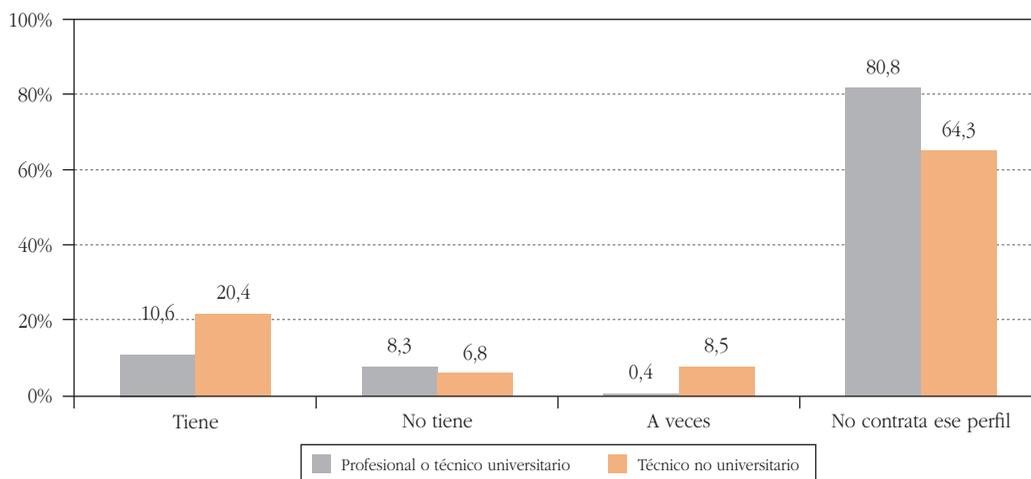
Al respecto, el principal hallazgo tiene que ver con el elevado número de empleadores que no necesitan jóvenes con formación superior para cubrir los puestos vacantes en su empresa (profesionales o técnicos universitarios y técnicos no universitarios). Esto no hace más que confirmar las limitadas oportunidades de empleo

que tienen los jóvenes profesionales, incluso en el sector empresarial, por eso se ven obligados a aceptar con frecuencia puestos y tareas para los que estarían sobre calificados, para no quedar desempleados buscando trabajo sin lograrlo e incrementando los índices del desempleo ilustrado (Gráfico 87).

Entre los que contratan a jóvenes profesionales y técnicos, son pocos los que admiten haber encontrado en ellos el perfil de conocimientos y habilidades requeridos por la empresa, más allá que su demanda se dirigía a contar con perfiles técnicos no universitarios, antes que profesionales. Entre quienes aseguraron que los jóvenes contratados no tenían el perfil esperado argumentaron que se debía a la falta de conocimiento práctico y a la insuficiencia de los conocimientos mismos para desempeñarse en determinadas funciones.

Gráfico 87

Porcentaje de empresarios que consideran que los jóvenes con formación superior poseen los conocimientos y habilidades exigidas por la empresa, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia
N = 1.590 empresas

Atributos positivos y negativos que caracterizan a los jóvenes

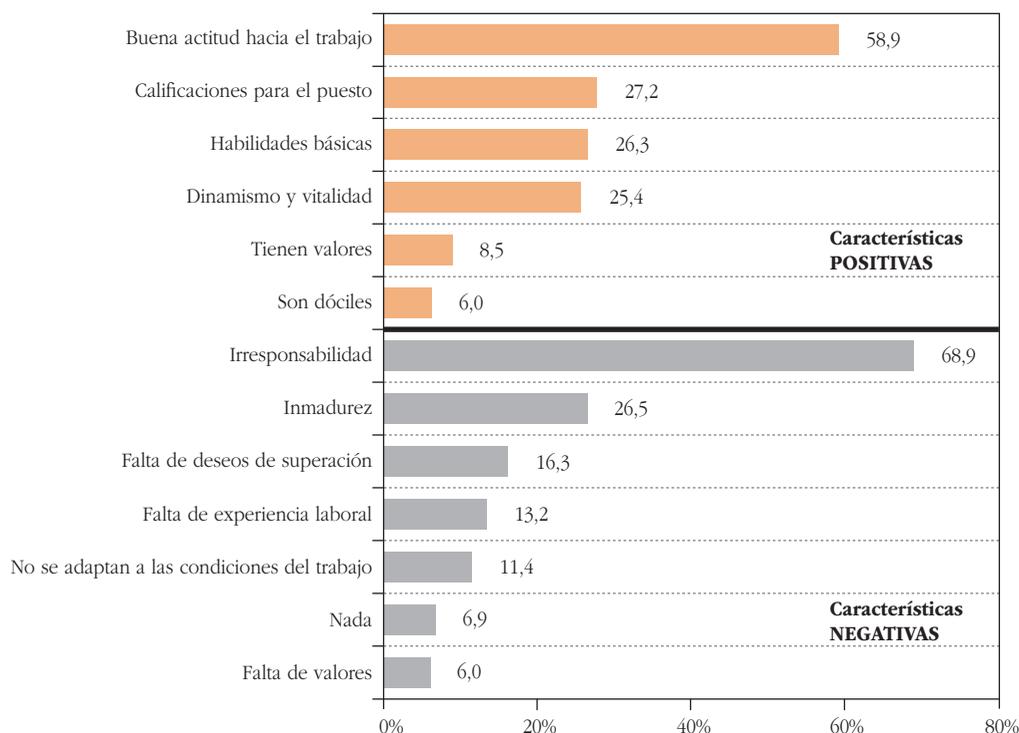
Consultados sobre los atributos positivos y negativos que —de manera general— identifican en los jóvenes, la mayoría de los titulares señalan entre los primeros algunas competencias socioemocionales o comportamientos y rasgos de su personalidad, como la buena actitud frente al trabajo (ganas de superación y predisposición por aprender), la capacidad de adaptación a las características y requerimientos empresariales (docilidad), y los valores que traen consigo; excepcionalmente mencionan las calificaciones para el puesto, las habilidades técnicas para el trabajo y, el dinamismo que caracteriza a las personas jóvenes.

Entre los atributos negativos destacan la irresponsabilidad que caracteriza a los jóvenes y que se traduce en comportamientos que afectan el normal desempeño de toda la organización (faltas injustificadas, interrupción de tareas, incumplimiento de

horarios, entre otros), llegando a convertirse en las principales barreras que limitan su contratación. Sin embargo, es probable que los jóvenes estén adoptando estos comportamientos como una forma tácita de rechazo a las condiciones laborales desfavorables que caracterizan a las fuentes de empleo que obtienen y sobre los que habría que profundizar más en futuras investigaciones. Otros atributos mencionados son la inmadurez, la falta de deseos de superación, la falta de experiencia laboral, la poca capacidad de adaptación a las condiciones de trabajo y la falta de valores (Gráfico 88).

Gráfico 88

Principales atributos positivos y negativos de los jóvenes en el trabajo, 2015



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil El Alto CEDLA-2015. Elaboración propia

Nota: Respuestas en base múltiple; N = 1.590 empresas

Conclusiones

Este estudio representa adecuadamente la demanda laboral juvenil en las actividades empresariales de producción que se desarrollan en el municipio, específicamente en los rubros de textiles y prendas de vestir, alimentos, madera y muebles y otros productos metálicos que caracterizan su perfil productivo. Asimismo, en las actividades empresariales del comercio y los servicios, que han pasado a concentrar los requerimientos de fuerza laboral joven.

La mayor parte de las empresas inició sus actividades a partir de la década de los noventa, pero su número se incrementó rápidamente desde 2006 cuando se inició una nueva fase de bonanza macroeconómica en la región y el país. Sin embargo, los

procesos económicos de los últimos años han consolidado una configuración del aparato productivo municipal predominantemente terciario, asentado en un núcleo empresarial de pequeña y mediana escala, con limitadas posibilidades para generar individualmente un volumen suficiente de empleos, como ocurre en otros centros urbanos del país.

Considerando el valor de sus ventas, más de la mitad de las empresas se considera grande o mediana en comparación con otras de su rubro, mientras el resto se asume como pequeña o incluso “micro”, la mayoría está constituida bajo la figura jurídica unipersonal y opera casi exclusivamente con capital nativo, atendiendo el mercado local, nacional y externo.

Una de cada tres empresas está inmersa en las prácticas de subcontratación: la mitad como contratantes y la otra mitad como contratistas. Mientras una parte de las empresas busca reducir sus costos laborales transfiriendo la responsabilidad de la relación laboral de una parte de sus trabajadores a la empresa contratista (contratación, gestión, remuneración, pago de beneficios sociales), la otra hace un uso flexible y desregulado de la fuerza laboral con el mismo objetivo.

Esa lógica de funcionamiento se extiende a la mayor parte de las empresas seleccionadas debido a que operan con tecnología estándar o baja y buscan competir por precios abaratando la fuerza de trabajo, antes que por calidad mediante la mejora continua de su acervo tecnológico y de los procesos de trabajo, lo que en último término se manifiesta en la baja productividad que exhibe la economía local y en un entorno desfavorable para el conjunto de la fuerza laboral, agravado por el limitado efecto empleo que tiene el crecimiento económico.

No obstante, el desempeño de las empresas en los últimos cinco años fue positivo y así lo expresan los empleadores sin distinción del tamaño o rubro al que pertenecen, cuando dan cuenta de sus resultados económicos. En cambio, la mayoría de los titulares mostró cautela al referirse a sus posibilidades futuras de crecimiento empresarial, debido a la crisis internacional recurrente y sus efectos iniciales en la caída del crecimiento económico en 2015, el aumento de las importaciones y la desaceleración del consumo de los hogares.

La valoración de la demanda laboral juvenil debe realizarse considerando el quiebre en su dinamismo económico reciente. Un primer indicador proviene del recorrido de campo, donde se pudo verificar que el 75% de las empresas registradas contrata regularmente a jóvenes trabajadores. Luego, los 1.590 establecimientos empresariales a los que representa el estudio ocupaban a 21.541 personas de las cuales el 30% eran jóvenes, un porcentaje mayor al peso que tienen en el conjunto de la población ocupada y en el sector empresarial privado. Por lo tanto, siendo éste el núcleo que concentra la demanda de trabajadores jóvenes representa adecuadamente las modalidades y características de su contratación en el municipio.

En primer lugar, se encuentra que los jóvenes están dispuestos a aceptar tareas, salarios y condiciones de trabajo que los adultos rechazarían, de manera que su contratación es también una fuente de ganancia extraordinaria. Esto hace que su

concurso no solo sea posible, sino deseable. Sin embargo, la composición de la fuerza laboral joven por grupos de edad indica la existencia de criterios de selectividad a favor de la contratación de jóvenes de 20 a 24 años cuya proporción duplica a la de los adolescentes. Asimismo, las empresas prefieren contratar a los hombres más que a las mujeres en todos los rubros de actividad.

Un segundo hallazgo se refiere a que los jóvenes son ubicados en las tareas periféricas y de apoyo donde la demanda de trabajo es variable, en función de los vaivenes del mercado de bienes y servicios. Realizan tareas rutinarias, repetitivas, sin enriquecimiento del trabajo, y otras que requieren básicamente capacidades físicas para resistir jornadas extensas; en un lugar muy secundario, están los jóvenes que son contratados para desplegar sus conocimientos y habilidades profesionales o técnicas. Esta forma de incorporación a los procesos de trabajo explicaría la preferencia por los jóvenes bachilleres, seguida de lejos por los que cursan estudios superiores.

Consultados sobre los cambios en el volumen de trabajadores en los últimos cinco años, se advierte una tendencia a la contratación de menos trabajadores o a su estancamiento, solo una de cada cinco empresas reporta haber aumentado el tamaño de su personal, sobre todo en el comercio de pequeña escala. En este nuevo escenario, los jóvenes no dejaron de ser contratados o reclutados, lo que se explica porque están dispuestos a trabajar por menos salario y sin los derechos reconocidos por ley, por lo que no tienen fuerte competencia de la fuerza laboral adulta.

En cuanto a las condiciones contractuales los empleadores señalan que hubo un mayor incremento de las contrataciones por tiempo indefinido, sin embargo esto no se traduce necesariamente en la mejora de los indicadores de estabilidad laboral y en los beneficios colaterales que esto conlleva como la mejora de las remuneraciones o la protección social en el trabajo. De hecho, las condiciones laborales vigentes conducen a una elevada rotación laboral juvenil, abonando la inestabilidad en el empleo y la precariedad de las condiciones de trabajo en todos los rubros de actividad y tamaño de empresa.

Si bien los empleadores atribuyen esta cuestión a las actitudes y comportamiento de los jóvenes, en realidad en este estudio se ha podido comprobar que los factores determinantes se encuentran en las estrategias empresariales basadas en el ahorro de los costos laborales antes que en la mejora de la productividad, donde un aspecto clave es la capacitación de la fuerza de trabajo. Al respecto, si bien las empresas realizan algunos procesos de capacitación, éstos son de corta duración (menos de una semana), insuficientes para una efectiva transmisión de conocimientos y adquisición de habilidades que permitan un mejor desempeño en el puesto de trabajo. Esto ocurre mientras los empleadores reclaman la falta de trabajadores calificados como un problema que amenaza su desempeño.

Finalmente, consultados sobre los atributos positivos y negativos que, de manera general, identifican en los jóvenes, los empleadores destacan la buena actitud frente al trabajo entre los positivos, mientras que la irresponsabilidad es el principal atributo negativo. Llama la atención que entre los atributos positivos no se valore la formación

profesional o técnica de los jóvenes, ratificando el divorcio que existe entre el ámbito educativo y laboral en el municipio. Un tema que requiere una profunda reflexión por cuanto los jóvenes y sus familias siguen realizando esfuerzos extraordinarios para mejorar su educación formal.

En síntesis, todo indica que las limitaciones en la búsqueda y la probabilidad de encontrar empleos que enfrentan los jóvenes tienen raíces estructurales, asociadas con el patrón de especialización primario exportador del país, las características técnico-productivas de las empresas y su concentración en las pequeñas unidades económicas que producen bienes o prestan servicios diferenciados para competir con precios bajos y menos por calidad. Por lo tanto, la demanda de trabajo juvenil no tenderá a modificarse en el corto y mediano plazos, seguirá centrada en la mano de obra menos calificada en los sectores de actividad con los que se asocian las condiciones de trabajo más precarias y para la realización de tareas rutinarias y sin enriquecimiento del trabajo. A la vez, el aporte de las empresas medianas y grandes, siendo importante, seguirá teniendo como límite su reducida presencia en el aparato productivo municipal.

PARTE IV
LAS POLÍTICAS DE EMPLEO
JUVENIL EN EL ALTO

En septiembre de este año (2015), la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas (ONU) aprobó la Agenda mundial de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), uno de los cuales propone “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (objetivo 8). Dos de las doce metas previstas para este objetivo incorpora explícitamente a los jóvenes proponiendo alcanzar para el año 2030, “empleo pleno y productivo” y “trabajo decente” para esta población y; para el año 2020, la reducción sustancial “de la proporción de jóvenes desocupados y de los que “no cursan estudios ni reciben capacitación” y, “desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo”⁶³.

Con relación a una de las metas definidas en el Objetivo 1 (Erradicar la pobreza extrema y el hambre) de los Objetivos del milenio (2000-2015), concerniente a “Conseguir pleno empleo productivo y trabajo digno para todos, incluyendo a mujeres y jóvenes (...)”, los nuevos desafíos son más específicos y exigentes, considerando el alto desempleo, las reducidas oportunidades de trabajo, la disminución creciente de la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo y la precaria situación laboral de la población joven en el mundo, especialmente en los países en vías de desarrollo.

Recientes informes de la Organización Internacional del Trabajo (2014), de la CEPAL (2014) y de otros organismos internacionales, coinciden en señalar con gran preocupación la crítica situación laboral en la que se encuentran actualmente los jóvenes de 15 a 24 años, especialmente en varios países africanos y de América Latina, resaltando su alta vulnerabilidad y riesgo y, la urgencia de construir y ejecutar acciones inmediatas y de largo aliento tendientes a transformar la adversa situación laboral de los jóvenes con la decidida participación de los Estados.

Más allá de que generalmente estas consideraciones y recomendaciones quedan en el discurso y en el papel, resulta pertinente destacar la crisis de empleo que afecta a los jóvenes, mucho más en países como Bolivia donde la población juvenil de 15 a 24 años sufre con rudeza los embates de un mercado de trabajo

63 <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

predominantemente informal, con puestos de trabajo de baja calificación laboral y en rubros terciarios que generan y reproducen empleos precarios y desprotegidos de la legislación laboral nacional.

Ensayando una evaluación general sobre el nivel de cumplimiento de la meta de los Objetivos del Milenio relacionada a lograr “empleo pleno y digno” para los jóvenes, no es difícil afirmar que no hubo avance alguno en Bolivia, considerando la alta precariedad laboral y elevado desempleo y subempleo que afecta a la población joven, tal como revelaron las investigaciones recientes del CEDLA sobre oferta y demanda laboral de jóvenes en La Paz (Escobar, et al., 2015) y la expuesta en el presente documento referido al empleo juvenil en el municipio alteño. En tal sentido, puede plantearse a manera de hipótesis que los programas y proyectos de empleo juvenil ejecutados por los gobiernos de turno en el período 2000 y 2015, tuvieron un reducido efecto en la creación de más empleos y, especialmente, en la promoción de empleos de calidad y dignos.

A esta hipótesis puede agregarse que la significativa cantidad de convenios y agendas internacionales referidas a los derechos y al empleo de los jóvenes (algunos reconocidos por el Estado boliviano), así como la Ley Nacional de Juventudes y otras municipales tuvieron poca incidencia en la concreción de empleos de calidad de los jóvenes. Asimismo, los varios documentos de conclusiones y propuestas de acciones a favor del trabajo de los jóvenes derivados de varios eventos regionales y municipales aun no fueron asumidos por las instancias públicas correspondientes de tal manera se hayan traducido en medidas específicas.

Políticas de empleo juvenil en Bolivia

Bolivia carece de una política nacional de empleo articulada a un plan de desarrollo económico y social del país. Esta ausencia marcó el rumbo de los programas y proyectos públicos de empleo juvenil, implementados fundamentalmente desde los primeros años del presente siglo. Esta impronta provocó que estas acciones de alcance nacional y local se hayan desarrollado aisladas y dispersas orientadas particularmente a jóvenes del mundo urbano y de las principales ciudades capitales bolivianas. En suma, fueron políticas concebidas y ejecutadas al margen de políticas macroeconómicas y sectoriales de mayor alcance con capacidad de promover la generación de empleos de calidad y sostenibles para los jóvenes considerando el panorama laboral adverso existente (Escobar, op. cit.). Son aun contados y recientes los casos de municipios como La Paz y Sucre donde los programas de empleo implementados son parte de políticas algo más integrales vinculadas a la atención de la población joven.

Específicamente, las políticas de empleo juvenil en Bolivia se caracterizaron por estar orientadas principalmente a la mejora de la “empleabilidad” a través de la formación para el trabajo y a la inserción laboral de los jóvenes; en menor medida fueron acciones de promoción del emprendimiento juvenil, siguiendo la clasificación propuesta por Chacaltana para las experiencias desarrolladas en América Latina (Escobar, op. cit.). Fue evidente la apuesta a mejorar los conocimientos y habilidades

técnicas de los jóvenes bajo el supuesto de responder a la demanda laboral existente de tal modo que puedan insertarse en el mercado de trabajo en mejores condiciones como trabajadores dependientes. Junto a la capacitación, la pasantía fue la principal modalidad de práctica laboral utilizada y al mismo tiempo el mecanismo que permitió relacionar a los jóvenes con la demanda laboral en la perspectiva de aspirar a una inserción de mayor aliento. Los proyectos de capacitación laboral implementados por varias entidades públicas y privadas, algunos proyectos municipales y “Mi Primer Empleo Digno” como una de las acciones con mayor tiempo de ejecución y alcance nacional, son ejemplos claros de esta orientación.

Los programas y proyectos de empleo juvenil, particularmente aquellos ejecutados durante la actual gestión de gobierno fueron de baja cobertura, metas limitadas, experimentales en algunos casos y de reducido y deleznable impacto (Escobar, op. cit.) frente al alto desempleo juvenil y a las expectativas de inserción de la cada vez más creciente población de jóvenes con mayor nivel educativo. Estas acciones canalizaron recursos públicos y externos que, en última instancia beneficiaron a los empresarios subsidiando, así sea temporalmente, la compra de fuerza de trabajo con formación y especialización laboral. Desde la perspectiva de los jóvenes, la inversión realizada en su capacitación corre el riesgo de diluirse en el tiempo ante la incertidumbre de que los jóvenes tengan continuidad laboral particularmente en los rubros en los que se formaron.

Los programas que apostaron a la inserción laboral de los jóvenes como el Programa de Apoyo al Empleo (PAE) de reciente ejecución y los proyectos implementados por los gobiernos municipales de La Paz y El Alto en los últimos cinco años se caracterizaron por generar empleos temporales con reducida cobertura de derechos laborales y, en general, por su mínimo impacto. A diferencia de los proyectos de formación laboral que movilizaron importantes recursos, instituciones y empresas y, la implementación de varias fases operativas, estas acciones apostaron a facilitar la contratación directa de jóvenes por parte de entidades públicas y empresas privadas, sin abandonar el subsidio como medio de promoción de puestos de trabajo para los jóvenes.

La gran debilidad de estas acciones es que no contribuye a garantizar la creación de empleos sostenibles en el tiempo y, fundamentalmente, de calidad y dignos. Los empleos temporales generados están garantizados, no así la estabilidad laboral futura que depende de factores externos relacionados al comportamiento de la demanda laboral y de la situación económica del país.

Políticas de empleo juvenil en El Alto

En los últimos siete años, los principales programas de empleo juvenil ejecutados en la ciudad de El Alto fueron el programa “Mi Primer Empleo Digno” (MPED) y el “Programa de Apoyo al Empleo” (PAE), ambos de carácter nacional y ejecutados por la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. En el ámbito municipal, se ejecutó el proyecto “Mi Primera

Experiencia de Trabajo”, bajo la responsabilidad de la Dirección de Inversión y Promoción de Emprendimiento Empresarial y Microempresarial de la alcaldía alteña.

Se tienen referencias generales del proyecto “Modelo Intercultural de Inserción Laboral para Jóvenes Indígenas de El Alto” que habría comenzado a implementarse desde junio de 2014 con un fondo del Banco Mundial de 950 mil dólares (proyecto BO-M1064) y del que no se cuenta con información sobre su ejecución y resultados.

En el período 2015-2020, está prevista la ejecución del Proyecto “Mejora de la empleabilidad e ingresos laborales de los jóvenes” que busca sistematizar y mejorar la experiencia de las tres fases del Programa “Mi Primer Empleo Digno”, que contempla a El Alto entre los centros beneficiarios. El proyecto llegaría a jóvenes de 17 a 26 años que se beneficiarían con cursos que otorgarían certificados como técnicos auxiliares y medios y, la capacitación y asistencia técnica a microemprendedores.

Asimismo, hasta junio de 2015, se encontraba en fase de organización el Programa “Centro de Jóvenes y Empleo Metropolitano (CJE Metropolitano) que recoge y amplía la experiencia del programa CJE-La Paz impulsado por el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz. El nuevo programa contaría con el respaldo de la canadiense CUSO Internacional y tendría a las alcaldías de La Paz, El Alto y Viacha como los municipios beneficiados.

En este acápite, se analizarán las características, alcances y algunos efectos de las primeras políticas mencionadas desde la mirada de los operadores y, especialmente, de los jóvenes que participaron en estos programas. Para este fin, se utilizará como fuente de información principal el informe de consultoría realizado por Mónica Reyes que tuvo como objeto de estudio la determinación de los posibles impactos de las políticas de empleo juvenil ejecutadas en el período 2008-2014 desde la perspectiva de los jóvenes y de los operadores.

Programa “Mi primer Empleo Digno”

El programa “Mi primer Empleo Digno”, implementado en el período 2008-2015, fue una de las acciones públicas con un tiempo significativo de ejecución en el municipio de El Alto, por lo menos en los años que corren del presente siglo. Sus objetivos principales fueron “facilitar e incrementar la inserción laboral de jóvenes de 18 a 24 años en un empleo formal, mediante la capacitación técnica en ocupaciones demandadas por empresas privadas” y, procurar el incremento de la efectividad de lo aprendido “que les permita encontrar y mantener un empleo de calidad.”

En la fase piloto, la población objetivo comprendió a jóvenes desempleados de familias de bajos ingresos de 18 a 24 años y que hayan aprobado el segundo de secundaria en establecimientos fiscales. En la fase de expansión (2009-2010) la cobertura se amplió a jóvenes de 16 a 29 años.

El grueso del financiamiento provino de fuentes externas, del Banco Mundial en calidad de crédito y de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) como donación. Hasta el 2010, alrededor de 4 millones 900 mil dólares fueron ejecutados. Es inexistente la información para los años posteriores.

Operativamente, el programa abarcó un tiempo de trabajo de siete meses, tres para la formación laboral que involucró a Instituciones de Capacitación (ICAP), tres para la realización de prácticas laborales de los jóvenes en las empresas denominadas de convenio y un mes de seguimiento para ver posibilidades de inserción de los beneficiarios en los establecimientos donde efectuaron las pasantías o en otras empresas. Al concluir el proceso, los jóvenes recibieron certificados como técnicos medios.

De acuerdo a la información proporcionada por los operadores del programa, un total de 186 empresas habrían participado en esta experiencia. Los rubros principales de formación laboral fueron la instalación de redes de gas, gastronomía, costura y confección industrial, carpintería y construcción de unidades habitacionales y, en competencias básicas de empleabilidad y emprendimiento.

Existe poca información sobre la ejecución del programa en general y menos en el caso del municipio de El Alto. La información que permite tener una idea de la relación de los jóvenes beneficiarios en esta ciudad se remonta al 2009. En ese año, el 44% de 1.224 jóvenes postulantes fueron incorporados al programa, de los cuales, alrededor del 70% habrían sido contratados en las empresas de convenio, lo que podría alentar la idea de una significativa contribución a la inserción laboral de los jóvenes. Para el 2014, sólo se cuenta con el número de jóvenes que participaron en el programa (420) (Cuadro 16).

Cuadro 16
Relación de postulantes y beneficiarios del programa “Mi Primer Empleo Digno”, 2009-2014

Participantes	Nº postulantes	Nº beneficiarios	Nº contrataciones	% beneficiarios
2009				
Hombres	537	227	--	42,2
Mujeres	687	316	--	46,0
Total	1.224	543	380	44,3
2014				
Hombres	--	166	--	--
Mujeres	--	254	--	--
Total	--	420	--	--

Fuente: Elaboración propia con base en información de la consultoría “Análisis de las políticas nacionales y municipales de empleo juvenil. Las voces y testimonios de los jóvenes”, Reyes, M., 2015

Siempre teniendo como referencia el año 2009, los jóvenes beneficiarios en El Alto fueron más que los que participaron en La Paz (447 de 1.129 postulantes).

De manera referencial, alrededor de 3.300 jóvenes, hombres y mujeres de El Alto habrían participado en el programa, asumiendo un promedio de 481 jóvenes beneficiarios por año durante los siete años que duró esta política. Recurriendo a la imaginación, un número significativo de jóvenes “formados” por el programa se habrían incorporado al mercado de trabajo ya sea como ocupados o aspirantes sin

ninguna garantía que los conocimientos y habilidades técnicas recibidas se mantengan como un factor favorable de inserción laboral. Como advierte un estudio del CEDLA, ante la inseguridad de continuidad laboral de los jóvenes capacitados, la formación que recibieron corre el serio riesgo de diluirse en el tiempo o hacerse disfuncional (Escóbar, et al., 2015).

Algunos rasgos de los participantes

Recurriendo a los testimonios relevados por la consultoría señalada, es posible identificar algunas características de participación de los jóvenes en el programa. En este sentido, la razón principal de participación de los jóvenes alteños parece apuntar al deseo de formación en uno de los rubros ofertados, algunos novedosos y, parcialmente, la expectativa de acceder a una fuente de trabajo.

“(…) me daba mucha curiosidad saber cómo se instalaban las redes de gas domiciliario, es por eso que me interesó aprender (…) y poder abrir en un futuro mi propia empresa con los conocimientos aprendidos, ahora por el factor tiempo es difícil” (mujer, 21 años, soltera, desocupada, 2015).

“Quería aprender acerca de cómo se instalaban las redes de gas (…) Mi esposo quería que estudie gastronomía, pero yo no quería. Lo que realmente quería era aprender acerca del gas” (mujer, casada, 24 años, desocupada, 2015).

Uno de las exigencias que debería reunir la población objetivo fue que los jóvenes sean desocupados. Los testimonios de las jóvenes entrevistadas permiten confirmar esta característica además de otros rasgos relativos a la dinámica de las trayectorias laborales que envuelve a la población joven en El Alto.

“Antes de ingresar al programa yo me encontraba en Brasil, trabajaba como costurera en un taller, el salario era bueno, pero el trabajo era desde las 7 hasta las 10 de la noche, y eso me parecía demasiado tiempo (...), volví a Bolivia y estuve aquí sin hacer nada durante unos meses (...) Buscaba trabajo, me preguntaban qué experiencia tenía, solamente tenía experiencia en el área de costura. Ya no quería trabajar en costura, por esa razón buscaba trabajos en otras áreas y lamentablemente no se abrían posibilidades” (mujer, 21 años, soltera, 2015).

“Me encontraba sin trabajo durante tres meses más o menos, estaba sin decidir qué hacer hasta que apareció la oportunidad de entrar al programa. (...) Mi esposo era quien estaba trabajando, él ganaba un sueldo de 2.000 bolivianos como docente en el área rural y me mantenía a mis hijitos y a mí” (mujer, casada, 24 años, 2015).

La participación de los jóvenes en el programa

Durante la fase de capacitación, los jóvenes recibieron un estipendio de 15 bolivianos diarios y las madres jóvenes, 22 bolivianos, un pago diferenciado establecido

por el programa. En la etapa de las prácticas laborales, los jóvenes recibieron un pago equivalente al salario mínimo nacional durante tres meses, 70% cubierto por el programa y 30% por la empresa de convenio. El control y seguimiento de la práctica laboral estuvo a cargo de las Instituciones de Capacitación (ICAP) contratadas, antes que por alguna instancia del programa.

En los últimos años, el programa reconoció a los jóvenes durante la pasantía un seguro contra accidentes; otros derechos laborales no fueron contemplados bajo el argumento que los participantes no adquieren una relación laboral con la empresa ni con el programa. Si bien la pasantía es concebida como parte de la formación laboral de los jóvenes, el tiempo de trabajo entregado por el joven y los resultados de esta actividad beneficiaron sin duda a la empresa.

Concluida la pasantía, a diferencia de lo manifestado por los operadores del programa en sentido que se destina un mes para el seguimiento del futuro laboral de los jóvenes, los participantes entrevistados señalaron que los jóvenes estuvieron librados a su suerte, lo que podría considerarse una debilidad del programa dado que no se garantiza el destino de la inversión efectuada en la capacitación de los jóvenes.

“(…) cada uno debía buscarse un empleo o un trabajo en empresas instaladoras de gas, yo seguí en la empresa instaladora de gas donde he realizado la pasantía. Pasaron tres meses de la firma del contrato y como ya no había mucho trabajo, nos fuimos a descansar hasta inicios del año próximo, pero yo ya había conseguido trabajo en otra empresa” (mujer, 21 años, soltera, 2015).

“Durante otros tres meses entré a otra empresa... Firmé un contrato donde me pagarían por metro lineal. El horario de trabajo dependía de mí, ellos me daban una casa y yo tenía que terminar el trabajo (...) Ahora he dejado de trabajar porque no me pagaba bien, además soldar me afecta mucho a la vista. Tengo programado volver a trabajar al año (...)” (mujer, casada, 24 años, 2015).

Valoración del programa

En general, existe una percepción positiva sobre la capacitación recibida en el programa, lo que respondería a las expectativas iniciales formuladas por los jóvenes aspirantes en sentido de adquirir una formación determinada como un medio para acceder a otras alternativas de trabajo.

“[La capacitación] me ha gustado mucho, sobre todo la parte de emprendimiento para ver la posibilidad de abrir mi propia empresa en un futuro, además llevamos algo de matemáticas, eso me pareció muy bueno y en lo referente a soldar, nos han enseñado a la perfección (...) Ha cubierto mis expectativas, me ha parecido bueno para aprender y a la vez ganar experiencia. Pero en un futuro, quiero hacer otro tipo de cosas, no sólo instalar gas” (mujer, 21 años, soltera, 2015).

“Me gustó, lo que he aprendido a soldar y a medir una instalación domiciliaria, también lo que me apoyaban en mi condición de mujer, me decían que tenía que

ser una buena instaladora. Se admiraban mucho de mí (...) Estoy satisfecha, antes no tenía en qué trabajar, ahora tengo un certificado para buscar una empresa que me contrate como instaladora, yo nunca pensé poder estudiar con dos hijos, pero lo he logrado” (mujer, casada, 24 años, 2015).

Entre algunos efectos de los programas en las condiciones de vida y de trabajo, las jóvenes entrevistadas manifestaron en un caso que su situación económica y laboral cambió favorablemente debido a las posibilidades abiertas por el oficio aprendido y, en otro caso, que su situación se mantiene igual que antes de ingresar al programa. Estas dos percepciones diferentes ilustran en cierta medida, que los efectos a ser generados por el programa en los jóvenes dependen esencialmente de los factores propios del mercado laboral y de las características de las condiciones de vida de los participantes. Esta inferencia, conduce a reflexionar en torno a que el grado de cumplimiento de los objetivos y metas del programa se vinculan más con la formación laboral de los jóvenes y en menor medida, con relación a la inserción laboral.

“[La situación económica] ha mejorado bastante, ahora tengo mayor comodidad, me alcanza para los pasajes y mis gastos personales. Actualmente estoy estudiando Gas y Petróleo en un Instituto” (mujer, 21 años, soltera, 2015).

“[La situación] es la misma, porque he dejado de trabajar y estoy cuidando a mis hijos de cinco y tres años en el campo, mi esposo es quien me mantiene” (mujer, casada, 24 años, 2015).

Por referencias generales se sabe que el Banco Mundial (BM) realizó una evaluación del período que financió (2009-2010), documento que no es público. Sin embargo, sin conocerse los posibles resultados e impactos, el gobierno de Morales propuso al organismo internacional un proyecto ambicioso para el periodo 2015-2021 a ser desarrollado en cinco ciudades intermedias con más de 50.000 habitantes, una cobertura de 15 mil jóvenes, con un presupuesto de 22,5 millones de dólares, 21 millones provenientes del crédito otorgado por el BM. Hasta el momento, no se sabe el curso que siguió este proyecto.

Programa de Apoyo al Empleo (PAE)

Este programa nacional de inserción laboral comenzó a implementarse desde junio del 2014 y concluirá el 2016 bajo la responsabilidad del Ministerio de Trabajo. Sus objetivos principales son “Facilitar de manera ágil, gratuita y oportuna el encuentro entre demanda y oferta laboral promoviendo la inserción a una fuente de trabajo” y “contribuir a que adultos mayores de 18 años, tengan una oportunidad real de realizarse como personas, como trabajadores y como profesionales”. Está orientado a trabajadores, técnicos, bachilleres, obreros y profesionales mayores de 18 años en situación de desempleo, con o sin experiencia laboral.

El PAE está financiado con recursos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (contrato de préstamo N° 2365/BL-BO), en calidad de préstamo, por un monto de 20 millones de dólares. Hasta la gestión 2014 se habría ejecutado 9.802.533 dólares, equivalente al 49% del monto total.

Tiene como base la Bolsa de trabajo de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo al cual acuden los jóvenes para registrarse. Entre los requisitos, los jóvenes deben ser mayores de 18 años y no estar recibiendo apoyo de otro programa del gobierno; en el caso de los profesionales, deben presentar una copia del título o del certificado de egreso.

Para proceder a la inserción laboral, el PAE indaga la demanda laboral, buscando empresas tanto en el sector público (empresas estratégicas, como BoA, Entel, Papelbol y otras) como en el privado que requieran contratar trabajadores con diferentes perfiles para determinadas áreas de trabajo. Establece convenios y planes de trabajo con las empresas privadas para facilitar el acercamiento de los buscadores de empleo. No se fija acuerdo alguno con las empresas estatales.

Los posibles candidatos son buscados por los técnicos del programa en la bolsa de trabajo para luego ser parte de una lista que se envía a las empresas interesadas, las que se encargan de entrevistar a los seleccionados y definir la contratación correspondiente.

El programa subsidia la contratación de los candidatos por el tiempo de tres meses, cancelando un monto equivalente al salario mínimo nacional en el caso de los jóvenes no profesionales y 2.160 bolivianos para profesionales. Asimismo, el PAE cubre un seguro contra accidentes de trabajo a favor de los beneficiarios. Las empresas se ocupan de brindar las condiciones físicas adecuadas de trabajo.

El programa cuenta con un sistema de monitoreo con el apoyo del Servicio del Empleo del Ministerio de Trabajo para determinar la contratación y continuidad laboral de los beneficiarios. Con apoyo del BID se realizaron encuestas a las empresas privadas para verificar la contratación y la continuidad laboral de los beneficiarios. Según los operadores entrevistados, en los primeros 18 meses se verificó entre 58 a 60% la continuidad de los jóvenes contratados en las empresas luego del período de tres meses.

Está prevista la elaboración de una metodología de evaluación de impacto del PAE con participación del BID, Banco Mundial y del Gobierno con el fin de explorar el impacto en salarios y transiciones laborales post-programa.

Razones de participación

Los testimonios recabados por la consultoría señalada, permiten apreciar que la razón principal de los jóvenes alteños que participaron en el programa fue la necesidad de acceder a una fuente laboral dado que se encontraban en situación de desempleo. Asimismo, destacaron las facilidades de participación que brindaba el programa con relación a los requisitos dado que en el mercado laboral las exigencias son mayores.

“(...) la falta de trabajo existente, ya que al tener capacidades diferentes la situación se complica más y es más difícil conseguir trabajo (...), ante la necesidad me presenté a algunos trabajos pero me rechazaron (...)” (mujer, 22 años, soltera, 2015).

“Complicado es conseguir un trabajo, porque piden muchos requisitos. El beneficio que te dan acá, es que solo te piden ser bachiller, egresado o contar con un título (...) en otros lugares se aprovechan de uno dándote un sueldo mínimo y le exigen más horas de trabajo por el hecho de no contar con un título (...). No hay muchos trabajos para fisioterapeutas” (mujer, 23 años, soltera, 2015).

La necesidad de trabajar refleja la precaria situación económica en la que se encontraba uno de los entrevistados que bien puede extenderse a gran parte de los jóvenes alteños participantes.

“No tenía ningún ingreso económico, al vivir con mis papás tenía esa ayuda. Ha sido una etapa difícil (...)” (mujer, 23 años, soltera, 2015).

Ambas entrevistadas cumplieron un contrato de tres meses bajo el control y administración de funcionarios de las empresas participantes. El contrato de los participantes fue asimilado como un contrato eventual, por tanto, con derechos laborales restringidos. En general, no fue conflictiva la experiencia de trabajo de los jóvenes en las empresas asignadas.

“En los tres meses que estuve en la empresa (...) se fijaban si realizaba el procedimiento correcto, sobre todo en el caso del trato hacia los clientes, incluso les preguntaba a ellos como fue el trato que les brindé, generalmente ellos respondían de buena manera. Me daban un pago de 1.690 bolivianos al ser egresada de mi carrera, sabía que el estipendio que otorgaban a bachilleres era de Bs. 1.440 y de Bs. 2.000 para titulados” (mujer, 23 años, soltera, 2015).

Cobertura del programa

Tomando la información disponible para el año 2014, este año un total de 271 jóvenes de 18 a 29 años participaron en el programa, correspondiendo el 60% a las mujeres. Como puede advertirse en el cuadro 17, los jóvenes mayores de 22 años participaron en mayor proporción con relación a los menores de esta edad.

El cuadro 18 permite apreciar que gran parte de los jóvenes fueron incorporados en micro y pequeñas empresas (86,5%) a tono con la dinámica económica y de demanda laboral reinante en El Alto marcadas por el predominio de formas de organización económica familiar y semiempresarial. Este dato contrasta con las percepciones de los beneficiarios en sentido que sus condiciones de trabajo y económicas habrían mostrado cambios importantes, sabiendo que los establecimientos mencionados reproducen generalmente empleos precarios y desprotegidos.

Cuadro 17

Beneficiarios del PAE de El Alto por sexo y tramos de edad, 2014

Beneficiarios	18 a 21 años	22 a 25 años	26 a 29 años	Total	%
Hombres	23	39	42	104	39,0
Mujeres	42	72	53	167	61,0
Totales	65	111	95	271	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en información de la consultoría “Análisis de las políticas nacionales y municipales de empleo juvenil. Las voces y testimonios de los jóvenes”, Reyes, M., 2015

Cuadro 18

Beneficiarios del PAE de El Alto por sexo, según tamaño de las empresas participantes, 2014

Beneficiarios	Micro empresas	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Grandes empresas	Total
El Alto	55	74	8	12	149

Fuente: Elaboración propia con base en información de la consultoría “Análisis de las políticas nacionales y municipales de empleo juvenil. Las voces y testimonios de los jóvenes”, Reyes, M., 2015

Situación laboral y económica de los participantes después del programa

Ambas entrevistadas coincidieron en manifestar que luego de los tres meses fueron contratadas en las empresas donde realizaron la pasantía, debido principalmente al buen desempeño que habrían mostrado como efecto de la evaluación personal realizada por las empresas y a los conocimientos pergeñados en la profesión. Por lo menos, en estos casos, el programa habría logrado contribuir con la inserción de los jóvenes participantes, obviamente, sin garantizar una mayor continuidad y condiciones laborales adecuadas en el futuro.

Por las referencias proporcionadas por los jóvenes se puede colegir que las condiciones laborales durante la pasantía de tres meses fueron precarias dado que los participantes percibieron un salario bajo y ningún otro derecho laboral. La situación de las condiciones cambió con la recontractación de los jóvenes al igual que el tipo de contrato.

“Me recontractaron en la empresa como personal de planta y las condiciones laborales que tenía durante el programa cambiaron, me aumentaron el sueldo, ahora percibo un salario mínimo de 1.660 bolivianos, un bono de pasajes y alimentos de 300 bolivianos (...) voy a tener beneficios sociales como AFP y seguro de Salud” (mujer, 22 años, soltera, 2015).

“Me recontractaron en la empresa. Trabajo en una empresa de ozonoterapia y fisioterapia, donde percibo un sueldo de 1.690 bolivianos. Tendré una semana de vacaciones una vez cumpla el año trabajando. Me dan bono de incentivo cuando

atendemos a bastantes pacientes, la empresa respeta mis horarios de trabajo y me dan permisos cuando surge alguna situación personal. No apporto a las AFP ni seguro de salud” (mujer, 23 años, soltera, 2015).

La mejora de las condiciones laborales como la salarial parece reflejarse en la mejora de la situación económica de las participantes respecto del estado anterior que mostró una combinación de desempleo y precariedad económica. Ahora bien, el cambio en la situación económica no implica una mejora sustancial, sino más bien una leve mejora por contar con una fuente de ingresos que permite cubrir ciertas necesidades y ahorrar.

“Ha mejorado bastante, me alcanza para poder mantener a mi hija, apporto también para mi familia” (mujer, 22 años, soltera, 2015).

“(…) ahora puedo ahorrar, he abierto una cuenta de ahorros. Mi sueldo no lo incrementaron, pero me aumentaron los bonos entre 300 a 500 bolivianos, me permite mantener a mi hija” (mujer, 23 años, soltera, 2015).

Evaluación del programa

Por lo menos según las jóvenes entrevistadas, la evaluación del programa es positiva, no obstante, haber sido una experiencia corta y temporal. Se valora mucho el haber contado con un empleo luego de haber estado desocupadas.

Entre algunas falencias, se mencionaron el retraso en el pago de los sueldos, la no entrega de un certificado extendido por el programa y la ausencia de capacitación durante el trabajo realizado.

“Una vez se tardaron un mes para pagarme el sueldo en la práctica laboral, (...) deberían realizar una capacitación general, donde se aborden el desarrollo y manejo de una empresa”. (Mujer, 23 años, soltera, 2015).

Proyecto “Mi Primera Experiencia de Trabajo”

Este proyecto fue la primera experiencia municipal en su género ejecutada por la Alcaldía de El Alto. Se implementó durante la gestión 2014 por la Dirección de Inversión y Promoción de Emprendimiento Empresarial y Micro Empresarial del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto (GAMEA), financiado enteramente con recursos propios de esta entidad.

En el año 2014 el presupuesto para la dirección ejecutora fue de 1 millón 500 mil dólares, destinándose de este monto 800 mil para operar el programa, equivalente al 53% del presupuesto asignado.

Según el director de la instancia ejecutora entrevistado, el proyecto “Mi primera Experiencia de Trabajo” fue incluido en el Plan de Ordenamiento Territorial como política de inversión y promoción al emprendimiento, teniendo como objetivo “Contribuir a la mejora de las condiciones de empleabilidad e inserción social de la población

joven del municipio de El Alto, ofreciendo un espacio de orientación, información, asesoramiento e inserción laboral, en torno a una coordinación efectiva, entre la oferta y demanda de empleo y trabajo, las inquietudes y capacidades de los participantes”.

Este proyecto se inscribe como una política de inserción laboral, cuya ejecución final mostró rasgos comunes a uno de los programas implementados por el gobierno municipal de La Paz (Mi Primer Empleo Productivo). Inicialmente el proyecto contempló la inserción de los jóvenes en empresas del sector privado cubriendo la remuneración de los trabajadores. Sin embargo, una norma municipal que no permitía el uso de recursos públicos para el pago de remuneraciones por servicios en establecimientos ajenos a la municipalidad, impidió que esto ocurra. Esta limitación incidió en una disminución de los postulantes tal como manifestó uno de los jóvenes entrevistados.

Se redefinió entonces el objetivo del proyecto en sentido de brindar una oportunidad de trabajo temporal a los jóvenes en oficinas de la Alcaldía de El Alto, con la posibilidad de ser recontractados luego de una evaluación del trabajo realizado. La primera incorporación se dio entre octubre y diciembre y la segunda en los primeros meses del 2015.

“En un inicio nos dijeron que nos iban a llevar a empresas a trabajar de costureros, o panaderos, pero durante la siguiente semana nos dijeron que trabajaríamos en la alcaldía, entonces la cantidad de gente que había la primera semana había disminuido para la segunda semana” (hombre, 22 años, 2015).

El proyecto convocó a jóvenes de 18 a 24 años bachilleres, egresados y titulados universitarios. De acuerdo a un técnico, el proyecto priorizó la contratación de bachilleres antes que jóvenes con formación técnica o universitaria abandonando de esta manera la posibilidad de aprovechar los conocimientos y habilidades técnicas de las personas con mayor nivel educativo.

Según los ejecutores del proyecto, en 2014 se postularon alrededor de 600 jóvenes de los cuales 200 fueron seleccionados para un número similar de plazas demandadas por la alcaldía alteña. Del total de participantes, 80% fueron bachilleres y 20% jóvenes profesionales. La mayoría de los participantes fueron mujeres tal como ocurrió en los programas nacionales ejecutados en el municipio. En una primera convocatoria la selección se realizó de manera empírica e improvisada, sin ningún plan o procedimiento metodológico específico.

Entre las motivaciones por participar en el proyecto, los jóvenes mencionaron la necesidad de adquirir experiencia laboral considerando que en el mercado de trabajo esta es una exigencia particularmente para los profesionales. Asimismo, acceder a una fuente de trabajo así sea temporal, considerando la difícil situación económica y laboral que atravesaban algunos participantes, además de haber transitado por varios empleos donde las condiciones laborales tenían un denominador común: altamente precarios.

“[La situación económica] no era nada buena, incluso fui a parar a la calle, y eso que vivía con mis papás (...) Estaba desocupada por siete u ocho meses. Antes trabajaba en Argentina como costurera, también subsistí lavando ropa ajena (...) fui a otros lugares también pero me rechazaban, me decían que como no tenía experiencia de seguro no sabía nada” (mujer, 21 años, 2015).

“Me encontraba trabajando en un supermercado de reponedor, panadero y control interno, no era un buen trabajo, porque me explotaban, debía trabajar sólo ocho horas, pero a veces me hacían quedar por cualquier motivo, debía doblar el turno, lo malo era que no nos pagan de dobles turnos que hacíamos. Percibía un salario mínimo y no contaba con ningún beneficio social” (hombre, 22 años, 2015).

En la percepción de uno de los técnicos del programa, “el joven de El Alto no tiene interés en trabajar, un ejemplo es que las madres venían a inscribirlos solicitándonos que sus hijos puedan trabajar, otro factor puede ser su nivel de instrucción que puede determinar que no le motiva trabajar (...)” (técnico del programa, 2015).

El proceso de inserción

Los seleccionados pasaron un curso de capacitación básica sobre la Ley 1178, Ley 23318, las responsabilidades del funcionario público y otros temas municipales, con el propósito de inducir a los jóvenes a la función pública. Además, se les aplicó un formulario para identificar las razones del interés por trabajar en la municipalidad.

Los jóvenes fueron contratados en calidad de consultores en línea por el tiempo de tres meses. Esta condición contractual exigió a los jóvenes la presentación de varios documentos como el de afiliación a la AFP, registro en impuestos nacionales para extensión de facturas y cuenta bancaria, lo que provocó el abandono de algunos postulantes. Tratándose de una política de empleo juvenil, parece una exageración someter a los jóvenes al cumplimiento de requisitos administrativos propios de un contrato de consultoría en línea.

De los 200 jóvenes beneficiarios, 25 personas abandonaron en el transcurso del programa por diferentes razones. De los 175 jóvenes que culminaron la experiencia, 50 lograron ser recontratados en el año 2015, el grueso fueron bachilleres, nuevamente en condición de consultores en línea en cinco unidades de trabajo de la alcaldía alteña. De los 50 jóvenes 20 fueron contratados con ítems y 30 con contrato eventual de seis meses (Cuadro 19).

Estos datos muestran que sólo el 11% de los 175 que trabajaron, tienen mayores posibilidades de contar con un empleo estable al gozar de un ítem de trabajo. Tomando en cuenta que el programa busca contribuir a la inserción laboral de los jóvenes, esta baja proporción habla de un impacto mínimo.

El sueldo para bachilleres se incrementó a un máximo de 2.500 bolivianos y un monto mayor para los profesionales.

Cuadro 19
Jóvenes beneficiarios del programa “Mi Primera
Experiencia de Trabajo” según nivel de formación, 2014

Indicador	N°	%
N° de postulantes	600	100,0
Bachilleres	420	70,0
Profesionales	180	30,0
N° de beneficiarios contratados	200 ⁽¹⁾	100,0
Bachilleres	160	80,0
Profesionales	40	20,0
N° de recontratados	50 ⁽²⁾	100,0
Bachilleres	45	90,0
Profesionales	5	10,0

(1) Los 200 beneficiarios contratados representan el 33% del total de postulantes

(2) Los 50 recontratados representan el 25% del total de beneficiarios contratados

Fuente: Elaboración propia con base en información de la consultoría “Análisis de las políticas nacionales y municipales de empleo juvenil. Las voces y testimonios de los jóvenes”, Reyes, M., 2015

Como ocurre en los casos de pasantías de los programas públicos de empleo temporal, el trabajo de los jóvenes en oficinas de la alcaldía estuvo marcado por la improvisación, el apoyo individual de algún funcionario o la iniciativa de los participantes antes que por un plan de trabajo que incluya entre otras acciones la capacitación de los jóvenes en las funciones a ser asignadas a fin de generar competencias básicas.

“Me enviaron al área de recaudaciones, donde había un licenciado quien me explicó y ayudó sobre lo que tenía que hacer, acerca de los documentos que debía manejar, cómo ordenarlos y realizar los trámites. Tuve un solo día para aprender sí o sí todo eso” (mujer, 21 años, 2015).

“Me acomodaron en la Unidad de Activos Fijos... y tenía que ir a revisar todos los códigos de los colegios del Gobierno Municipal de El Alto para hacer el inventario (...) Cuando he llegado allá estaba en cero, no sabía nada, pero poco a poco con lo que he ido avanzando he ido aprendiendo” (hombre, 22 años, 2015).

No es difícil imaginar a jóvenes sin un lugar específico de trabajo, sin tareas claras y a veces marginados de los planes institucionales. Si a esto se suma que los estipendios no se cancelan oportunamente, la experiencia de práctica en la entidad municipal podría tornarse frustrante. Considerando el corto tiempo de las prácticas (tres meses), la indefinición de tareas y la improvisación podrían convertir a estas experiencias en poco trascendentes para las expectativas de trabajo de los jóvenes.

“Le dije a la organizadora, que necesitaba un manual de funciones porque yo no sabía qué es lo tenía que hacer y, como no tenía delimitadas mis funciones tampoco podía regirme, era lo que se le ocurría a la jefa” (mujer, 21 años, 2015).

“Existen personas dentro del programa que te enseñan y otras que no lo hacen. Me parece que deberían dar mayor tiempo de capacitación, no solamente de un día. Estas capacitaciones deberían darse una semana antes de entrar a trabajar y explicar mejor las funciones que tiene un empleado público” (mujer, 21 años, MPEL-El Alto).

Condiciones laborales

La remuneración de los consultores en línea fue equivalente al Salario Mínimo Nacional que en el año 2014 fue de 1.440 bolivianos, sin diferenciar entre bachilleres y profesionales. Según los técnicos del proyecto los jóvenes contratados mostraron su insatisfacción con los bajos sueldos, más si los mismos fueron objeto de descuentos legales e impositivos. Las bajas remuneraciones provocó el desaliento de varios jóvenes profesionales por lo que el proyecto recurrió a los bachilleres para llenar el cupo, lo que explica por qué la preponderancia de jóvenes con menor nivel educativo en el programa.

“Tenía el sueldo básico de 1.440 bolivianos, eso no cubría los gastos además que cuando salía a los colegios de mi bolsillo salían los pasajes” (hombre, 22 años, 2015)

“(…) al aportar a las AFP nos descontaban del mismo, teniendo un sueldo líquido de Bs. 1.200 más o menos, no me dieron ningún tipo de bono para mis gastos de transporte” (mujer, 21 años, 2015).

Evaluación y valoraciones sobre los cambios generados por el proyecto entre los participantes

El proyecto no contó con mecanismos específicos de seguimiento de los contratos efectuados, tan solo aquellos de carácter administrativo destinado a regular los plazos e informes de las consultorías en línea. Asimismo, el proyecto careció de un plan de ejecución presupuestaria que incidió en retrasos en el pago de las remuneraciones y otros gastos destinados al transporte de los participantes, provocando críticas y rechazo de ellos.

“Les molestaba tener que movilizarse dentro del municipio y no estar todo el día dentro de la oficina donde desempeñaban sus funciones. Tenían que costear su transporte de vuelta a su trabajo, dado que el municipio los llevaba a sus destinos pero no los volvía a traer, ni les reponía lo gastado” (técnico del programa, 2015).

Relacionando las expectativas y necesidades de los jóvenes participantes con lo impulsado y logrado por el proyecto, la inserción laboral es percibida de modo diferente. Mientras los jóvenes perciben la inserción como una oportunidad de trabajo y una fuente de ingresos estables, el proyecto entiende la inserción laboral como

un evento temporal, eventual y extraordinario, carente de una estrategia integral de generación de fuentes de trabajo. En esta línea de análisis, es comprensible que los participantes pongan énfasis en la “recontratación” como una de las maneras principales para ponderar los posibles impactos de los programas. A mayor número de recontrataciones, mayor efecto en la situación económica y laboral de los jóvenes, parece ser la reflexión de los participantes.

“Tenían que volver a recontratarme en la Unidad de Recaudaciones. Incluso trabajé tres meses más en esta unidad en forma gratuita, pero no me recibieron. Luego fui a Recursos Humanos, hablé acerca de mi caso (...) actualmente me encuentro trabajando, pero será hasta finales de junio (2015)” (mujer, 21 años, 2015).

“He sido recontratado... en la Unidad de Activos Fijos. Mi contrato ha terminado el 18 de junio (2015), ahora estoy desocupado. Ha subido un poco mi situación económica, estoy pudiendo estudiar y colaborar a la canasta familiar” (hombre, 22 años, 2015).

No obstante las limitaciones en la continuidad laboral de los participantes, en general, la valoración de los jóvenes beneficiarios sobre el programa es positiva, particularmente entre los profesionales. El haber adquirido experiencia laboral así sea durante un tiempo corto, tiene una valoración especial entre los jóvenes beneficiarios entrevistados, en un contexto donde la experiencia laboral es una exigencia.

“Valoro la oportunidad que me han dado, una oportunidad así no se presenta todos los días, uno va a una empresa y te dicen tienes que tener experiencia, tienes que ser profesional. Puedo decir que ha aumentado en algo la experiencia que tengo, si voy a otro lado, les diré que he trabajado en la alcaldía, tengo memorándums de felicitación, y puede ser que así puedan contratarme” (hombre, 22 años, 2015).

De acuerdo a la percepción de uno de los técnicos del programa, “para muchos tal vez no ha sido de su agrado ser un funcionario público porque su horario de trabajo se extendía, debían ir de un lugar a otro dentro el municipio, sus inmediatos superiores les daban órdenes, por eso algunos nos decían: ‘Yo prefiero estudiar una carrera donde yo pueda ser mi jefe’”.

Expectativas como recomendaciones

Destacamos algunas percepciones vertidas por los técnicos en torno al futuro del proyecto, que resumen bien las condiciones que debería reunir para ser sostenible y de mayor impacto.

“Que se trabaje un proyecto de ley para su continuidad y no se quede estancado, dándole un apoyo integral a la juventud. Además se pueda realizar convenios con instituciones que apoyen este tipo de emprendimientos, para que el presupuesto

sea mayor y pueda darse mejores condiciones en capacitación y estabilidad laboral” (técnico de programa).

“No se dio la relevancia necesaria al programa como para institucionalizarlo en sí, dado que autoridades anteriores estaban enfocadas en otro tipo de proyectos” (técnico de programa).

En la realidad, no se tiene referencia alguna sobre la posible continuidad del programa, ni de otras políticas propuestas por la actual gestión municipal de El Alto.

Conclusiones

Por lo menos en el período 2008-2014, el proyecto “Mi Primera Experiencia de Trabajo” fue la única política municipal ejecutada por la alcaldía alteña, lo que revela varias evidencias: i) el Gobierno Autónomo Municipal de El Alto no tuvo entre sus prioridades la planificación y ejecución de acciones a favor de la promoción de empleos de los jóvenes, desconociendo la crítica situación laboral de la población joven en el municipio, ii) esta entidad carece de una política orientada a la juventud y, específicamente, al empleo de los jóvenes, ausencia que caracteriza a casi la totalidad de los gobiernos municipales urbanos que continúan sumidos en una lógica de desarrollo urbanístico, iii) al ser la única acción, tener una cobertura limitada (200 puestos de trabajo) y promover empleos temporales, el impacto fue prácticamente nulo, inutilizando la inversión realizada.

No estuvo ausente un grado considerable de improvisación en la ejecución de este proyecto debido a las trabas burocráticas que impidieron cumplir con su orientación inicial, lo que contribuyó a que su implementación apareciera extemporánea y de emergencia provocando que los resultados sean más endebles. Si bien los jóvenes valoraron las “oportunidades de trabajo” creadas en oficinas de la Alcaldía, observaron al mismo tiempo su temporalidad, la falta de planificación y las precarias condiciones laborales en las que se reprodujeron los empleos creados.

Dos programas de carácter nacional orientados a la formación e inserción laboral de los jóvenes (Mi Primer Empleo Digno y el Programa de Apoyo al Empleo) fueron ejecutados en el municipio alteño, sin participación de la Alcaldía. Si bien tuvieron mayor cobertura con relación al proyecto anterior, los resultados logrados son mínimos referidos fundamentalmente a la capacitación laboral de los jóvenes y a la obtención de experiencia laboral como probables ventajas a favor de los jóvenes participantes en su pretensión por insertarse en el mercado de trabajo. Como se advirtió en otro estudio reciente del CEDLA sobre oferta y demanda laboral de jóvenes en La Paz, los conocimientos y capacidades técnicas aprendidas por los jóvenes corren el serio riesgo de disolverse en el tiempo al no garantizarse la continuidad laboral de los beneficiarios en el área o especialidad en el que fueron formados en un contexto donde la calificación laboral de los trabajadores es poco valorada.

Estos programas, al recurrir a la pasantía y a la contratación temporal y, al subsidio de buena parte de las remuneraciones de los jóvenes participantes, beneficiaron

más a las empresas donde se realizaron las prácticas laborales al dotarles de fuerza de trabajo a bajo costo y calificada. A propósito, estas empresas cumplieron simplemente el rol de receptoras de trabajadores sin tener protagonismo en el proceso de capacitación de los jóvenes ni en la identificación de los rubros y calificaciones demandadas.

Desde la perspectiva de los jóvenes alteños participantes, la formación laboral recibida, más allá de las debilidades mostradas y la mejora de las posibilidades de buscar y encontrar trabajo, no obstante las condiciones impuestas por el mercado laboral, fueron los aspectos más valorados. Demandaron al mismo tiempo que estos programas tengan continuidad, mayor presupuesto y cobertura y, sean parte de políticas públicas de mayor alcance.

BIBLIOGRAFÍA

Aranguiz, José Luis; Gonzales, Francisco; Hernández, Consuelo; Huaracán, Verónica; Vera, Ximena

2015 *Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales* (Santiago de Chile: INE)

Bassi, Marina; Busso, Matías; Urzúa, Sergio; Vargas, Jaime

2012 *Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América Latina* (Washington, D.C.: BID)

Bolsa Boliviana de Valores (BBV)

2008 *La economía boliviana en 2008* (La Paz: BBV)

Cámara Departamental de Industrias de La Paz (CDILP)

2004 *Primer Censo a Establecimientos Económicos de la Industria Manufacturera en la ciudad de El Alto* (La Paz: CDILP)

Capelletti, Beatriz; Byk, Edith

2008 “*Juventud y trabajo en la Argentina: diagnóstico y visión de los actores*”, en Revista de Trabajo (Buenos Aires), Año 4 No 6, Agosto-Diciembre

Casanovas, Roberto y Escóbar, Silvia

1989 *Los trabajadores por cuenta propia en La Paz* (La Paz: CEDLA)

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario

2008 *Resultados de la Encuesta Urbana de Empleo* (La Paz: CEDLA)

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario/IRD

2013 *Resultados de la Encuesta de Empleo y Salarios* (La Paz: CEDLA/IRD)

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario

2015 *Resultados de la Encuesta de Demanda Laboral Juvenil en el Municipio de El Alto* (La Paz: CEDLA)

Chacaltana, Juan

2009 *Magnitud y heterogeneidad. Políticas de fomento del empleo juvenil y las micro y pequeñas empresas* Serie Macroeconomía del desarrollo, N° 98 (Santiago de Chile: CEPAL)

Corominas, Enric; Isús, Sofía

1998 *Transiciones y orientación en Revista de Investigación Educativa (RIE) - Vol. 16, N° 2* (España: Universidad de Murcia)

Costanzi, Rogério Nagamine

2009 *Trabajo decente y juventud en Brasil* (Lima: OIT/Proyecto Promoción del Empleo Juvenil en América Latina-PREJAL)

El Deber

2015 *El profesional multitarea, clave en tiempos de crisis* en El Deber 29/09/2015, obtenido de <http://www.eldeber.com.bo/especiales/profesional-multitarea-clave-tiempos-crisis.html>

Eróstegui, Rodolfo y Roza, Paola

2009 *Atajos, puentes y trampolines hacia un trabajo digno. Reflexiones sobre trabajo juvenil en Bolivia y Perú* (La Paz: OXFAM Quebec-Club 2/3 / CEP)

Escóbar, Silvia y Montero, Lourdes

2003 *La industria en su laberinto: Reestructuración productiva y competitividad en Bolivia* (La Paz: CEDLA)

Escóbar, Silvia; Guaygua Germán

2008 *Estrategias familiares de trabajo y reducción de la pobreza en Bolivia* (Buenos Aires: CLACSO)

Escóbar, Silvia

2009a *Situación del empleo en tiempos de cambio* (La Paz: CEDLA)

Escóbar, Silvia

2009b *Situación de los ingresos laborales en tiempos de cambio* (La Paz: CEDLA)

Escóbar, Silvia; Rojas, Bruno

2010 *¡No hay derecho! Informe sobre la situación de los derechos laborales en Bolivia. 2009* (La Paz: CEDLA)

Escóbar, Silvia; Rojas, Bruno

2011 *Más asalariados menos salarios: la realidad detrás del mito del país de independientes. Situación de los derechos laborales en Bolivia. 2010* (La Paz: CEDLA)

Escóbar, Silvia; Rojas, Bruno; Arze, Carlos

2014 *País sin industrias, país con empleos precarios. Informe Derechos Laborales 2012* (La Paz: CEDLA)

Escóbar, Silvia; Rojas, Bruno; Hurtado, Giovanna

2015 *Jóvenes y trabajo en el municipio de La Paz: Brechas y desafíos* (La Paz: CEDLA /AOS /GAMLP)

Fawcett, Caroline

2002 *Los Jóvenes Latinoamericanos en Transición: Un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe, Documentos de Trabajo Mercado Laboral* (BID)

Gobierno Autónomo Municipal de La Paz-GAMLP

2013 *Primera Encuesta Municipal de Juventudes en el Municipio de La Paz: situaciones, condiciones y percepciones* (La Paz: GAMLP)

García, José María; Rodolfo, Gutiérrez

S/f *Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas en Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (España: Universidad de Oviedo)

Grau, Ariane; Lexartza, Larraitz

2010) *Precariedad laboral en Centroamérica: Impacto para las mujeres* (San José, Costa Rica: Fredrich Ebert Stiftung)

Instituto Boliviano de Comercio Exterior-IBCE

2009 *Bolivia perdió el ATPDEA: Consideraciones importantes sobre el mercado de EE.UU.*, en IBCE 01/07/2009, obtenido de: <http://ibce.org.bo/noticias-detalle.php?id=184>

Instituto Nacional de Estadística-INE

1983 *Resultados del Primer Directorio Nacional de Establecimientos Económicos* (La Paz: INE)

Instituto Nacional de Estadística-INE

1992 *Censo Nacional de Población y Vivienda* (La Paz: INE)

Instituto Nacional de Estadística-INE

2004 *Encuesta Ampliada a Establecimientos Económicos-EAEE* (La Paz: INE)

Instituto Nacional de Estadística-INE

2012 *Bolivia Características de Población y Vivienda. Censo Nacional de Población y Vivienda* (La Paz: INE)

Instituto Nacional de Estadística-INE

2013 *Base de datos de la Encuesta de Hogares 2013* (La Paz: INE)

La Razón

2013 *Bolivia crece a ritmo lento y tiene la densidad demográfica más baja*, en La Razón 04/08/2013, obtenido de: http://www.la-razon.com/index.php?_url=/sociedad/Bolivia-ritmo-lento-densidad-demografica_0_1881411947.html

La Razón

2014 *La expansión de la clase media alimenta el negocio de la comida*, en La Razón 12/01/2014, obtenido de: http://www.la-razon.com/index.php?_url=/suplementos/financiero/expansion-media-alimenta-negocio-comida_0_1977402368.html

Ministerio de Desarrollo Sostenible y Planificación

2000 *Aspectos de la Población Boliviana: Situación y perspectivas* (La Paz Ministerio de Desarrollo Sostenible y Planificación)

Organización Internacional del Trabajo-OIT

1999 *Memoria de la Conferencia Internacional del Trabajo 87ª reunión* (Ginebra: OIT)

Organización Internacional del Trabajo-OIT

2010 *Panorama Laboral 2010* (Lima: OIT)

Organización Internacional del Trabajo-OIT

2012 *Panorama Laboral 2012* (Lima: OIT)

Organización Internacional del Trabajo-OIT

2013a *Panorama Laboral 2013: América Latina y El Caribe* (Lima: OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe)

Organización Internacional del Trabajo-OIT

2013b *Trabajo decente y juventud en América Latina: Políticas para la acción* (Lima: OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe)

Organización Internacional del Trabajo-OIT

2014 *Panorama Laboral 2014: América Latina y El Caribe* (Lima: OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe)

Osterman, Paul

1980 *Getting started: the youth labor market*, Cambridge, MIT Press, citado por Pérez, 2006, en *Macroeconomía, mercado de trabajo y grupos vulnerables* / J. Neffa y P. Pérez (coord.)

Pérez, Pablo Ernesto

2007 *El desempleo de los jóvenes en la Argentina: Seis hipótesis en busca de una explicación*, Documento presentado en el Octavo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (Buenos Aires: ASET)

Real Data/Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario

2012 *Informe de resultados de la Encuesta de Empleo del Municipio de La Paz* (La Paz: Real Data)

Pineda, Javier; Acosta, Carlos

2009 *Distribución del ingreso, género y mercado de trabajo en Colombia*, en *Mercado laboral colombiano. Cuatro estudios comparativos* (Bogotá: OIT)

Programa de Formación Técnica Suiza

2015 Documento de consultoría *Análisis de las políticas nacionales y municipales de empleo juvenil*.

Reyes, Mónica

2013 Informe de consultoría “*Análisis de las políticas nacionales y municipales de empleo Juvenil: Las voces y testimonios de los jóvenes*” (Versión Preliminar)

Rojas, Bruno; Dávila, Edgar

2006 *Herramientas para fortalecer nuestro sindicato* (La Paz: CEDLA)

Rodríguez, Octavio

1998 “*Heterogeneidad estructural y empleo*”, en *Revista de la CEPAL*, número extraordinario (Santiago de Chile: CEPAL)

Salvia, Agustín y Vera, Julieta

2010 *Heterogeneidad estructural, mercado laboral y desigualdad económica: el patrón de distribución de los ingresos y los factores subyacentes*. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA-Observatorio de la Deuda Social, UCA

SEL Consultores

2004 Informe de consultoría: *Uso de nuevas tecnologías en el sector empresarial*. (Buenos Aires)

Schkolnik, Mariana

2005 *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*. Series CEPAL: División de Desarrollo Social; 104 (Santiago de Chile: CEPAL)

Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas

2007 *La informalidad en el mercado de trabajo urbano 1996-2006*. Documento de trabajo, Informe especial: (La Paz: UDAPE)

Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas-UDAPE

2003 *Estrategia Boliviana de Reducción de la Pobreza. Informe de Avance y Perspectivas* (La Paz: UDAPE)

Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas-UDAPE

2009 *Estudios sectoriales. El sector industrial manufacturero*. Tomo IV (La Paz: UDAPE)

Viáfara, Carlos Augusto; Uribe, José Ignacio

2009 “*Duración del desempleo y canales de búsqueda de empleo en Colombia*”, en *Revista de economía Institucional*, Vol. II, N° 21 (Bogotá: Universidad Externado de Colombia)

Weller, Jürgen

2004 *El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia* en *Revista de la CEPAL*, N° 84 (Santiago de Chile: CEPAL)

Weller, Jürgen

2005 *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes*. Series CEPAL: Macroeconomía del Desarrollo; 28 (Santiago de Chile: CEPAL)

Weller, Jürgen

2006 *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Boletín RedEtis No. 5 (Colegio de México D.F.)

Disposiciones legales**Bolivia. Leyes y Decretos**

1942 *Ley General del Trabajo* (La Paz: Gaceta Oficial de Bolivia)

2009 *Decreto Supremo 107* (La Paz: Gaceta Oficial de Bolivia)

Direcciones electrónicas

<http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Todo indica que las limitaciones que enfrentan los jóvenes en la búsqueda y la probabilidad de encontrar empleos tienen raíces estructurales, asociadas con el patrón de especialización primario exportador del país, las características técnico-productivas de las empresas y su concentración en las pequeñas unidades económicas que producen bienes o prestan servicios diferenciados para competir con precios bajos y menos por calidad.

Por lo tanto, la demanda de trabajo juvenil no tenderá a modificarse en el corto y mediano plazo, seguirá centrada en la mano de obra menos calificada en los sectores de actividad con los que se asocian las condiciones de trabajo más precarias y para la realización de tareas rutinarias y sin enriquecimiento del trabajo. A la vez, el aporte de las empresas medianas y grandes, siendo importante, seguirá teniendo como límite su reducida presencia en el aparato productivo municipal.



Av. Jaimes Freyre esq.
Muñoz Cornejo 2940, Sopocachi
Telf. (591 - 02) 241 3175 - 2413223
E-mail: info@cedla.org
URL: www.cedla.org
Casilla 8630
La Paz, Bolivia



Con el apoyo de

