

Flexibilidad y mercado laboral juvenil en Chile: tendencias de la década 2010-2019

Flexibilization of the Youth Labor Market in Chile: Trends of the Decade 2010-2019

IGNACIO BECKER-BOZO*
GIORGIO BOCCARDO**

* Instituto Nacional de la Juventud (INJUV), Chile. Correo electrónico: iberkerb@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0003-3492-0158>

** Académico Departamento de Sociología, Universidad de Chile. Correo electrónico: gboccardo@u.uchile.cl. <https://orcid.org/0000-0002-0691-5231>

Resumen

El presente artículo tiene por objetivo describir y analizar las principales características y tendencias del mercado laboral juvenil (MLJ) asalariado privado en Chile para el periodo 2010-2019. Mediante un diseño metodológico cuantitativo descriptivo se examinan, en primer lugar, las tendencias de asalarización y principales características sociodemográficas y ocupacionales para 2010-2019; y segundo, las transformaciones en la flexibilidad numérica en términos de contratos, jornadas y subcontratación laboral. La evidencia sugiere que la asalarización del MLJ se ha detenido en el sector privado, en tanto, las personas jóvenes registran salarios más bajos, se insertan en ocupaciones de servicio no calificados, pese a tener mayores credenciales, y registran una mayor flexibilidad que las personas adultas. Lo último podría estar explicado por mecanismos de segmentación laboral y el rol que el propio MLJ juega en el funcionamiento del orden económico neoliberal.

Palabras clave: mercado laboral juvenil, flexibilidad numérica, inserción laboral juvenil, juventudes, Chile.

Abstract

The aim of this paper is to describe and analyze the main features and trends of the private-wage Youth Labour Market (YLM) in Chile between 2010-2019. The study uses a quantitative method research design to examine, in the first place, salary trends and socio-demographic and occupational characteristics of the YLM; and second, to analyze the numerical flexibility

in terms of contracts, working hours, and outsourcing. The results suggest that the wage process of young people has stopped in the private sector. Furthermore, young workers have higher levels of numerical flexibility, lower wages, and are inserted in unskilled service occupations, despite having higher credentials than adults. The latter could be explained by labour segmentation mechanisms and the role that the youth labour market plays in the neoliberal economic order.

Key words: Youth Labor Market, Numerical Flexibility, Youth Labor Insertion, Youth, Chile.

1. Introducción

La población joven es uno de los grupos que presenta mayores problemas de inserción en el mercado laboral (OIT 2020; CEPAL/OIT 2017; Gontero y Weller 2015). Pese al aumento de las credenciales y un mayor acceso educativo experimentado en las últimas décadas (Dávila 2021; Carrillo, Espinoza y Valenzuela 2018), lo cual suponía condiciones favorables de inserción bajo el paradigma de la productividad y el capital humano (Sevilla y Farías 2019; De La Hoz, Quejada y Yáñez 2012), este grupo registra dificultades de integración al trabajo remunerado. Las personas jóvenes presentan tasas de desocupación más elevadas, que en algunos países triplican a la población adulta, o bien se insertan mayormente en ocupaciones de menor calificación, bajos salarios y escasa seguridad social (OIT 2020; CEPAL/OIT 2017), sufriendo de forma más aguda y sostenida los periodos de crisis económica como ocurre en la actual pandemia (OIT 2021; CEPAL 2020).

Muchas de estas dinámicas se explican a partir de las reestructuraciones productivas y del

trabajo ocurridas desde la década del setenta del siglo XX (Blanco et al. 2020; Antunes 2013; Arrighi 1999; Castel 1997), en que destacan la deslocalización productiva a regiones del planeta en que el costo de la fuerza laboral es menor (Kuruvilla 2020), una mayor flexibilidad numérica, funcional y salarial del trabajo (Kornelakis 2014; Kalleberg 2001; Felstead y Jewson 1999), un debilitamiento de las instituciones de seguridad social (Castel 2015; Paugam 2015) y una pérdida de peso de los sindicatos (Julián 2012).

Diversas investigaciones sostienen que la población joven es, junto a las mujeres y personas migrantes (Frege 2020; Yeandle 1999; Standing 1989), la principal afectada por estas transformaciones (O'Reilly et al. 2015; Jacinto y Chitarroni 2010; Weller 2007; Furlong 1990). Para algunos el mercado laboral juvenil (MLJ) estaría indiferenciado del adulto (Raffe 1986; Freeman y Wise 1981), mientras que otras perspectivas sugieren que en el mercado del trabajo existen ocupaciones y sectores económicos específicos para la inserción juvenil (Furlong 1990; Roberts, Dench y Richardson 1986; Hutchinson, Barr y Drobny 1984). Sin embargo, enfoques más recientes indican la necesidad de vincular estos análisis más allá de los factores de oferta y demanda de empleo, apreciando la inserción de manera dinámica y considerando elementos como la organización social del trabajo de cuidados y la institucionalidad laboral vigente (O'Reilly, Smith y Villa 2017; Santos 1997; Humphries y Rubery 1984).

Para el caso chileno se han discutido los modos de integración desde la educación y el empleo bajo la perspectiva de estructura de transiciones (Dávila y Ghiardo 2020, 2018, 2012; Ghiardo y Dávila 2008; Dávila, Ghiardo y Medrano 2005),

como de sus expectativas en torno al trabajo y la educación (INJUV 2019; Marinho 2007), y de sus condiciones bajo los preceptos de la sociedad adultocéntrica que entregan un “deber-ser” de lo juvenil (Duarte 2009, 2002). No obstante, existe escasa investigación sobre la fisonomía del MLJ, sus principales diferencias en relación con el mercado adulto y las transformaciones que este ha experimentado considerando el crecimiento económico y la persistencia en la exclusión de personas jóvenes en el mercado laboral en Chile (Gontero y Weller 2015; Schkolnik 2006; Tokman 2003; Larraechea y Guzmán 2003; Díaz de Medina 2001).

Con el objetivo de reducir estas brechas de conocimiento, este artículo se propone describir y analizar las principales características y tendencias del MLJ chileno en 2010-2019, específicamente, del sector asalariado privado. Desde un diseño metodológico cuantitativo descriptivo se analizan, por un lado, las tendencias de asalarización y principales características sociodemográficas y ocupacionales; y, por otro, la flexibilidad numérica en términos de contratos, jornadas parciales involuntarias y subcontratación laboral. Se sostiene que en la última década la asalarización del MLJ se contrajo, concentrándose en actividades de comercio y empleos de servicio poco calificados, pese a un aumento de las credenciales educativas. Además, este presenta mayores niveles de flexibilidad numérica y, en algunos casos, estas diferencias se estructuran con base en relaciones de género. En este sentido, se espera contribuir con una caracterización y análisis del MLJ chileno en la última década, más allá de considerar la edad como una variable sociodemográfica o la juventud como una “situación de paso”, comprendiéndolo como un

componente relevante para el funcionamiento del mercado del trabajo, considerando también las potenciales repercusiones que podría generar esta fisonomía laboral sobre sus propias vidas.

1.1. Mercados laborales juveniles: ¿situación de paso o condición estructural?

Desde la década del setenta del siglo XX, los mercados laborales han sido ampliamente estudiados por la economía y la sociología (Kalleberg 2018; Piore 2018; Fernández-Huerta 2010). La economía neoclásica y las perspectivas del capital humano afirman la existencia de un solo mercado laboral cuya estructuración se explica principalmente por leyes de oferta y demanda, y por el capital humano de cada persona (Becker 2009; Harrison 1971). Otros enfoques económicos sostienen que el mercado laboral está conformado por un segmento primario y otro secundario, estructurado por mecanismos institucionales y con condiciones laborales, de seguridad y organización sindical diferenciados (Gordon 1972; Piore 1972; Doeringer y Piore 1971), lo cual sitúa la segmentación laboral como una estrategia empresarial para dividir a la fuerza de trabajo (Gordon, Edwards y Reich 1982; Reich, Gordon y Edwards 1973).

En tanto, perspectivas sociológicas han buscado establecer conexiones entre el dualismo económico y laboral. Por un lado, se discute sobre la heterogeneidad de cada segmento y que las remuneraciones no solo dependen de atributos personales, sino de la rama productiva en que la empresa se ubica, o si esta pertenece a un sector monopólico o de competencia (Tolbert, Horan y Beck 1980; Hodson 1978). Por otro lado, la segmentación del mercado laboral se estructura a partir de la

acción de diversos actores en la producción que utilizan los recursos de poder disponibles para alcanzar sus propios objetivos (Hodson 1984; Hodson y Kaufman 1982). En tanto, la Escuela de Cambridge reconoció un papel más activo de la fuerza laboral, de las instituciones laborales y las políticas públicas que pueden fortalecer o reforzar la segmentación en el mercado de trabajo, y releva variables no laborales como el género, la edad o la etnia (Craig, Garnsey y Rubery 1985; Rubery y Wilkinson 1981; Rubery 1978).

En América Latina el estudio de los mercados laborales estuvo marcado por las teorías de la heterogeneidad estructural (Cimoli 2005; Pinto 1973), que sostienen la existencia de un sector moderno en que la producción y el trabajo se organizan desde lógicas capitalistas, y un sector económico de baja productividad, informal y con relaciones laborales serviles. Para Salvia y Chávez-Molina (2007), la heterogeneidad de la estructura productiva se ha mantenido, articulando un mercado laboral primario y otro secundario, pero en que además se observan segregaciones basadas en el género y la edad de las personas (Semenza, Boccardo y Sarti 2020; López-Roldán y Fachelli 2017).

Durante la década del setenta y ochenta del siglo XX, la fisonomía del MLJ fue explicada desde dos perspectivas teóricas: la cíclica y la estructural (Maguire 2010; Ashton, Maguire y Spilsbury 1990). La teoría cíclica sostiene que el mercado laboral juvenil está ampliamente determinado por los rendimientos generales de la economía y la demanda agregada, siendo prácticamente indiferenciado del mercado laboral adulto (Raffe 1986; Freeman y Wise 1981). En cambio, la teoría estructural afirma que la población joven está en una posición de

desventaja con respecto a la adulta, en tanto existe una oferta de puestos de trabajo limitados a ciertas categorías ocupacionales y sectores económicos para este grupo en mayor medida que para los adultos (Furlong 1990; Roberts, Dench y Richardson 1986; Hutchinson, Barr y Drobny 1984). Investigaciones posteriores señalan que, además de producirse un estancamiento de décadas en la discusión sobre el MLJ, la evidencia empírica de ambas corrientes era más bien parcial (Maguire 2010; Ashton et al. 1990), relevando la necesidad de vincular el estudio del MLJ más allá de los regímenes de producción, sumando variables como el nivel socioeconómico del hogar, el sexo y la etnia, bajo los supuestos formulados por la Escuela de Cambridge en torno a la segmentación del mercado y su relación con factores no laborales (O'Reilly, Smith y Villa 2017; Ashton et al. 1990; Humphries y Rubery 1984; Rubery 1978).

Estudios más recientes vinculan las condiciones de vulnerabilidad y exclusión social que viven las juventudes, articulando enfoques relativos a la segmentación del MLJ con aquellos relacionados al desigual orden de género y el trabajo de cuidados no remunerado (O'Reilly, Smith y Villa 2017; López-Roldán y Fachelli 2017; O'Reilly et al. 2015). Otras investigaciones muestran que las personas jóvenes se emplean en ocupaciones menos calificadas y con menor seguridad social, insertándose en lo que se conoce como el segmento secundario (Piore 1972). Entonces, este grupo se concentra en puestos de baja productividad en el sector terciario, con contratos temporales y jornadas parciales (O'Reilly, Grotti y Russell 2019; O'Reilly, Smith y Villa 2017; Furlong 2015; Gontero y Weller 2015; De La Hoz, Quejada y Yáñez 2012). Además, es un mercado que se encuentra

estructurado por relaciones de género (Bolton 2009; Crompton, Hantrais y Walters 1990), con patrones claros de diferenciación definidos por la división sexual del trabajo -hombres en el sector primario y secundario, y mujeres en actividades de comercio y servicios (Undurraga y Cornejo 2021; Guzmán 2021; O'Reilly, Grotti y Russell 2019; Furlong 2015).

En esta dirección, se observa una redefinición de las trayectorias sociales de personas jóvenes, en tanto que los mecanismos de integración distintivos del siglo XX, como son la educación, el trabajo y las instituciones de seguridad social, atraviesan por una crisis institucional (Castel 2015; Paugam 2015). Otras investigaciones dan cuenta que las transiciones para grupos con niveles educativos superiores, universitarios o técnico, siguen teniendo mayores certezas y estabilidad que aquellos con niveles educativos inferiores (CEPAL/OIT 2017), pese a que en general primen condiciones zigzagueantes entre el empleo, desempleo y la inactividad (OIT 2020; Schkolnik 2006), dando cuenta de una segmentación intrageneracional del mercado laboral y sus oportunidades (CEPAL 2016; Gontero y Weller 2015; Santos 1997). Vasta evidencia indica que el aumento de credenciales de la fuerza de trabajo joven ha saturado el propio mercado, generando un aumento del “desempleo ilustrado” y el subempleo profesional, dada la incapacidad estructural de absorber a esta nueva fuerza de trabajo (Verd y López-Andreu 2016; O'Reilly et al. 2015; Furlong 2015). En suma, se observa una polarización de los empleos, en tanto aumentan ambos extremos de calificación, lo cual cierra espacios de movilidad entre éstos generando lo que se denomina “trampas de empleo” (Verd y López-Andreu 2016; Furlong 2015) que marcan el resto de la trayectoria laboral (Gontero y Weller 2015).

Los dilemas que estructuran el MLJ también han sido discutidos para el caso chileno. En la década del noventa e inicios de los dos mil, diversas investigaciones mostraron la particular dificultad de inserción de los grupos jóvenes empobrecidos y la necesidad de aumentar sus niveles de instrucción y capital humano en contextos de una mayor demanda agregada (Weller 2006; Tokman 2003; Larraechea y Guzmán 2003; Mizala 1996). En tanto, otras pesquisas proponen entender este problema desde la perspectiva de las trayectorias sociales, conceptualizando “la época juvenil” como un proceso cambiante, donde ocurren marcas biográficas que condicionan sus futuras posibilidades de desarrollo laboral (Duarte y Sandoval 2018). Una ventaja de esta perspectiva es que permite, desde un carácter histórico y relacional, establecer los hitos que demarcan la vida, con sus respectivas estructuras de transición (Ghiardo y Dávila 2008; Dávila, Ghiardo y Medrano 2005).

En suma, el MLJ presenta una fisonomía caracterizada por condiciones de empleo atípicas, menores salarios y una inserción en ocupaciones de baja calificación, que marcan las trayectorias futuras de las personas jóvenes producto que los mecanismos que antes permitían sortear estas barreras, como son las credenciales en educación superior o instituciones de seguridad social, hoy resultan menos eficaces (Verd y López-Andreu 2016; Espinosa 2006). Finalmente, desde una perspectiva de derechos, se sostiene que la edad no debiese ser un impedimento para acceder a empleos con contratos indefinidos, jornada completa y seguridad social, sobre todo considerando la relación entre estas condiciones y las experiencias sociales y laborales de las personas jóvenes (OIT 2015; Duarte 2009).

1.2. Flexibilidad numérica y mercado laboral juvenil

La flexibilidad laboral es uno de los rasgos que estructura el mercado laboral contemporáneo (Castel 2010; Sennett 1998). Se trata de un conjunto de prácticas organizacionales orientadas a elevar la productividad y disminuir los costos laborales, dando lugar a una fuerza de trabajo central y otra periférica, así como a transformaciones en la organización de las relaciones laborales en las empresas (Thompson y Newsome 2004; Kalleberg 2001; Goudswaard y Nanteuil-Miribel 2000; Atkinson 1984). En la década del noventa y comienzos de los dos mil, se proponen definiciones que contraponen flexibilidad funcional con numérica (Smith 1997; Atkinson 1985), interna con externa (Cappelli y Neumark 2001), dinámica con estática (Colclough y Tolbert 1992), de clan con mercado (Ouchi 1980) y la influencia de los factores internos y externos en las relaciones laborales (Pearce et al. 1995). No obstante, en línea con las formulaciones de Kalleberg (2003), las nociones de flexibilidad numérica, funcional y salarial, permiten analizar de forma más nítida la organización de una empresa, la relación entre la fuerza laboral nuclear y periférica, y cómo se estructuran las relaciones laborales a nivel de mercado.

En particular, la flexibilidad numérica permite a una empresa o rama productiva disminuir costos a partir de la capacidad de ajustar el volumen de la fuerza laboral según la demanda, trasladando parte de los riesgos al trabajo (Torka et al. 2007; Kalleberg 2001; Atkinson 1984). Entre sus prácticas más extendidas se encuentran los contratos de duración temporal, las jornadas a tiempo parcial y la subcontratación de personal (Kalleberg 2003; Palomino 2000). En primer lugar, los contratos flexibles (Gálvez 2001) se

distinguen, primero, por su carácter estacional, cuya duración depende del ciclo productivo; segundo, por su duración limitada no estacional en que la fuerza laboral está disponible por el tiempo contratado y enfrenta el riesgo de no renovación; finalmente, contratos de duración limitada a corto plazo para tareas eventuales, contrato según pedidos, reemplazos o mientras dure el servicio prestado (Ruiz y Boccardo 2014). Segundo, el trabajo a tiempo parcial se define como un empleo asalariado regular en el que las horas de trabajo son inferiores a las “normales”, lo que puede ser de carácter involuntario o pactado, y permite a la empresa regular el volumen de trabajo según la temporada (Kalleberg 2000; Thurman y Trah 1990). Finalmente, la subcontratación supone una relación de dependencia indirecta entre la fuerza laboral y la empresa mandante (Palomino 2000; Standing 1997), y existen modelos que funcionan a partir de empresas contratistas que prestan servicios o agencias de empleo que suministran fuerza laboral (Vosko 1997; Abraham y Taylor 1996).

La flexibilidad numérica, sumada a la de carácter funcional y salarial (Kalleberg 2001), permite que el proceso de trabajo sea continuo pero el contrato específico no (Ruiz y Boccardo 2014), lo cual estructura condiciones de segmentación del mercado laboral, incorporándose como criterios de diferenciación la duración de los contratos, la extensión de la jornada y los grados de subordinación que presentan en relación a una o más empresas que los emplean directa o indirectamente (Palomino 2000; Supiot 1999). En particular, la flexibilidad laboral se ha utilizado como estrategia para integrar a mujeres y personas jóvenes al mercado laboral, mediante políticas públicas y subsidios al empleo de estos grupos (Becker y Vidal 2021; Weller 2006; Mizala y Romaguera 2001), suponiendo

además esta flexibilidad como deseada, aun cuando esta población posee preferencias por condiciones más estándar de empleo (como contratos, jornada, lugar de trabajo y seguridad social) (INJUV 2018). Por un lado, se sostiene que pueden compatibilizar mejor los tiempos de cuidados o los estudios con actividades laborales remuneradas a jornada parcial (Carrillo, Espinoza y Valenzuela 2018; Weller 2004). Por otro, en el caso de la población joven, los contratos a tiempo parcial serían una forma de entrenamiento que les permitiría insertarse posteriormente en el mercado laboral con condiciones estándar (O'Reilly et al. 2015; Weller 2006). No obstante, estas formas de empleo flexible implican salarios más bajos, menores derechos laborales individuales y colectivos, así como una menor cobertura de los sistemas de seguridad social (OIT 2020; O'Reilly, Smith y Villa 2017; Gontero y Weller 2015; Larraechea y Guzmán 2003).

2. Metodología

Se utilizó un diseño metodológico cuantitativo, con un enfoque descriptivo e inferencial. Se estimaron estadísticos laborales a partir del procesamiento de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI), del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), para el trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre de 2010-2019. La unidad de análisis fueron las personas ocupadas en el sector asalariado privado para el periodo de referencia, en específico, personas en edad de trabajar entre 15 y 29 años, según la actual legislación (INJUV 2019).

Enfocarse solo en el empleo asalariado privado permite caracterizar un grupo del mercado

laboral que se encuentra bajo la misma legislación, en relación con otros grupos como el empleo público o el trabajo de casa particular (Boccardo et al. 2017; Arredondo 2015). Para distinguir qué rasgos son propios del MLJ, se comparan los estadísticos laborales más relevantes con el mercado laboral adulto (MLA) entre 30-59 años (OIT 2013; Ashton et al. 1990); en tanto, para observar la estratificación intrageneracional, se calcularon estadísticos laborales según género y nivel educativo alcanzado (INJUV 2019; O'Reilly, Smith y Villa 2017; Weller 2006).

Para la descripción del MLJ se utilizaron las siguientes variables de la ENE: sexo, nivel educacional sin recodificar, considerando las categorías originales de máximo nivel de educación alcanzado, desde secundaria, técnica a universitaria completa (categorías 5 a 7 en la variable original), ocupación (CIUO-08) y actividad económica (CAENES). Para la estimación de los salarios se ocupó la variable de ingresos del trabajo personal de la ESI. En línea con la propuesta de Semenza, Boccardo y Sarti (2020), pero ajustada a la literatura de MLJ (O'Reilly, Grotti y Russell 2019; Weller 2006; Santos 1997), se reclasificaron las actividades económicas en 8 categorías: extractivas (agricultura, caza y silvicultura; pesca; y explotación de minas y canteras), industria (industria manufacturera; y suministros de electricidad, gas y agua), construcción, comercio, servicios tradicionales (hoteles y restaurantes; y transporte y comunicación), servicios avanzados (intermediación financiera; inmobiliarias; profesionales y administrativas de apoyo), administración pública y servicios de cuidados en educación, salud y otros (enseñanza; servicios de salud; artes; otras actividades de servicios; en hogares; y extraterritoriales). En

tanto, las ocupaciones (CIUO-08 a 1 dígito) se recodificaron en 5 categorías considerando niveles de calificación y tipo de empleo manual/no manual (Gálvez 2001), dando lugar a 5 grupos: directivos (directores y gerentes), profesionales y técnicos (profesionales, científicos, y técnicos; y profesionales de nivel medio), trabajo no manual no calificado (personal de apoyo administrativo; y trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados), trabajo manual calificado y semicalificado (agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; artesanos y operarios de oficios; y operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores), y ocupaciones elementales. Finalmente, para el análisis de la flexibilidad numérica se utilizan las variables tenencia de contrato escrito (presencia o ausencia), duración de contrato (indefinido o definido), tipo de contrato a plazo fijo, horas habituales y su disposición a trabajar más horas (disposición considera de inmediato y en los próximos 15 días), y subcontratación (INE 2019; Ruiz y Boccoardo 2014; Kalleberg 2001).

Las estimaciones puntuales de los estadísticos laborales presentados se encuentran insesgados según ponderadores de ajuste de la ENE calibrados al Censo 2017. Las estimaciones de salarios se realizaron utilizando el ponderador de ajuste de la ESI, permitiendo comparabilidad y consistencia estadística con la ENE en la serie 2010-2019. Se calcularon intervalos de confianza corrigiendo la varianza de los estratos muestrales, asumiendo esto para la programación del diseño muestral complejo con un nivel de confianza del 95% en el software Stata® v. 16. Salvo que se indique lo contrario, todas las diferencias reportadas en los apartados de resultados son estadísticamente significativas.

2.1. Tendencias y características del mercado laboral juvenil asalariado privado en Chile 2010-2019

En la última década, Chile ha experimentado una expansión sistemática de la fuerza laboral, principalmente por el aumento de la participación de las mujeres en el mercado del trabajo (Carrillo, Espinoza y Valenzuela 2018). Sin embargo, mientras el mercado laboral de personas adultas (MLA) vivió un incremento absoluto en todas sus categorías de empleo, pasando de 5.063.428 a 6.056.107 en 2010-2019; el tamaño absoluto del MLJ a nivel agregado ha permanecido estable durante el periodo, alcanzado en 2019 un total de 1.855.876 personas, contraviniendo proyecciones previas (Gontero y Weller 2015). Esto podría deberse tanto a razones de continuidad de estudios, por una transición demográfica que experimenta el país, con una menor representación de este segmento en el total de personas ocupadas, o por la percepción de falta de oportunidades para buscar trabajo u ocuparse (Dávila 2021; INJUV 2019; Carrillo, Espinoza y Valenzuela 2018).

A diferencia de lo que se observa a nivel de los adultos, el MLJ registró una disminución en el sector asalariado privado de 76,5 a 73,2% en 2010-2019, siendo esta modalidad su principal forma de inserción al mercado laboral (Tabla 1), mientras que solo experimentó un crecimiento en el sector público, pasando de 8,3 a 10,8% en 2010-2019.

Esta disminución en ocupaciones asalariadas privadas está marcada por desigualdades de género. Efectivamente, existe una mayor proporción de hombres en el MLJ asalariado privado, con una *ratio* de 60/40 en prácticamente toda la serie. A diferencia de la feminización que

experimenta la fuerza laboral a nivel general, en que la brecha ha disminuido, en el caso de las mujeres jóvenes se registra un retraso en su ingreso al mercado laboral, posiblemente por tener que dedicarse mayormente al trabajo

de cuidados que le impide buscar empleo remunerado (Undurraga y Cornejo 2021; Gontero y Weller 2015), como también producto de una mayor movilidad entre la actividad ocupacional y la inactividad (Schkolnik 2006; Weller 2004).

Tabla 1. Indicadores sociodemográficos y de demanda de empleo juvenil. Trimestre OND 2010-2019.

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Asalarización privada	Jóvenes	76,5	77,7	77,4	77	76	76,2	75,4	73,6	73,7	73,2*
	Adultos	57	58	59,5	59	58,4	59,2	58	57,1	57,3	57,9
<i>Mercado laboral juvenil</i>											
Género	Hombre	62,8	62,8	62,9	61,8	62	61,4	60,2	60,9	58,8	60,1
	Mujer	37,2	37,2	37,1	38,2	38	38,6	39,8	39,1	41,2	40
Nivel educativo	Secundario	64,7	62	60,6	58,7	58,1	55,5	57	56	54,7	50,4*
	Técnico	12,4	14,6	14,3	15,9	17,1	18,1	18,3	18,2	19,4	18,6*
	Universitario	22,9	23,4	25,1	25,4	24,8	26,5	24,7	25,8	25,8	31,0*
Actividad económica ¹	Primario	13,1	12,3	12,5	10,2	11	9,9	10,1	10,5	10,4	10,4*
	Industria	14,6	13,8	13,5	12,6	12,6	13,9	13,0	14,2	11,6	12,6
	Construcción	7,9	8,9	9,8	9,7	8,9	9,6	9,0	9,2	10,3	9,5
	Comercio	27,1	26,3	24,2	26,7	26,1	26	26,5	25,4	24,9	24,8
	S. Tradicionales	14,6	14,1	14,2	14,3	14,7	15,7	17,2	15,4	19,4	19,2*
	Servicios Avanzados	10,2	10,9	11,0	10,9	10,5	9,6	9,1	8,5	7,6	9,1
	Educación, salud, otros	11,5	12,5	13,2	14,4	15	14,4	13,9	15,7	15,3	13,6
Calificación ²	Profesionales y técnicos	19,8	19,3	21,4	21,1	21,4	21,4	20	21,6	21,2	24,2*
	No manual no calificado	34,3	32,7	30,1	33,3	32,5	31,7	34,2	36,4	36,3	34,7
	Manual calificada y semicalificada	21,0	21,8	23,6	22,0	21,8	22,6	20,9	18,5	17,6	15,6*
	Ocupación elemental	24,4	25,7	24	23,3	24,1	24,2	24,6	21,7	23,5	24,6
Media salarial (en miles de pesos chilenos)	Hombre	281	299,5	368,9	365,7	368,1	384,9	404	409,8	404,6	470,1*
	Mujer	258,3	255,7	295,1	305,1	327,2	331,4	342,3	369,8	377,7	403,4*
	Brecha M/H (%)	8,1	14,6	20,0	16,6	11,1	13,9	15,3	9,8	6,6	14,2*

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE (2010-2019). Datos de salario responden al módulo de la ESI (2010-2019).

Nota: En columna de 2019, símbolo “*” significa que cifra es estadísticamente significativa en relación a 2010.

¹ Para fines de presentación se deja fuera la categoría “Administración pública” que alcanza una frecuencia relativa menor al 2% en toda la serie.

² Lo mismo ocurre con la categoría “Directores y gerentes”, que alcanzan una frecuencia relativa menor al 2% en toda la serie.

En términos educacionales, las personas jóvenes registran un aumento en sus credenciales en educación superior de 22,9 a 31,0% en 2010-2019. Lo anterior va en línea con la expansión de la educación terciaria y de políticas públicas que presuponen que las certificaciones universitarias favorecen la empleabilidad (Coloma y Vial 2003; OIT 2000; Mizala 1996). Sin embargo, esta mejora en términos de credenciales no tiene necesariamente un correlato con la inserción en ocupaciones calificadas, lo cual expresa que el mercado laboral no es capaz de absorber esta fuerza de trabajo (Sevilla y Farías 2019).

Los niveles ocupacionales están ligados a la calificación de los empleos, dividiéndose según categorías jerárquicas de toma de decisión o autonomía (personal directivo y algunas categorías profesionales, técnicas u operarias), su condición manual o no manual, o su carácter creativo o rutinario (Gálvez 2001; Supiot 1999). Una especificidad del MLJ es la primacía de las posiciones de rutina no manual no calificado y de ocupaciones manuales elementales a lo largo de todo el periodo, acumulando a 3 de cada 5 asalariados del sector privado en 2019 (59,3%). Si bien la evidencia del MLJ en países centrales preveía un “ahuecamiento” del mercado laboral con forma de reloj de arena, con una proporción paritaria entre posiciones de menor o mayor calificación (Furlong 2015), los datos del caso chileno muestran que más que una dualización, existe una concentración estructural de personas jóvenes en ocupaciones de baja calificación, menores salarios, derechos laborales y seguridad social (Longo 2016; Santos 1997). No obstante, existe también un aumento de posiciones técnicas y profesionales, lo que expresa que fracciones juveniles se insertan en cursos de terciarización genuina. En suma,

la persistencia de las categorías no manual no calificada y ocupaciones elementales, y un aumento de posiciones profesionales y técnicas, a costa de ocupaciones manuales calificadas y semicalificadas, expresa la menor proporción relativa de la población joven en la industria en contextos de terciarización (Gontero y Weller 2015), como también de un curso de transiciones intergeneracionales desde el manual calificado o semicalificado hacia el técnico de nivel medio.

Otro aspecto clave para comprender la estructura del MLJ es identificar sus formas de inserción desde la demanda de trabajo, en términos de actividad económica. En 2010-2019, la actividad que emplea la mayor proporción de personas jóvenes es el comercio, manteniéndose estable durante todo el periodo alcanzando en 2019 un 24,8%. Ahora bien, se registra una reducción de ocupaciones en el sector extractivo de 13,1 a 10,4% y en la industria de 14,6 a 12,6%. A su vez, existe una expansión de ocupaciones de servicios de cuidados de 11,5 a 13,6% y servicios tradicionales de 14,6 a 19,2%. Estas tendencias son significativamente mayores que en la población adulta, lo cual expresa que las personas jóvenes se insertan en posiciones rutinarias, de baja productividad y pocas opciones de proyección en relación con sus estudios (Longo 2016; Weller 2004), o bien en servicios calificados marcados por relaciones de género (Semenza, Boccardo y Sarti 2020).

Estas diferencias de inserción según ocupaciones y actividad económica se expresan en términos de salario. Se observó un aumento tanto en personas jóvenes como adultas, pero con una brecha salarial de cerca de un 40% en relación con el mercado laboral adulto. Si bien la principal explicación a esto son las variables no observadas, sobre todo la experiencia,

antigüedad en las firmas, o su concentración en actividades de comercio, se esperaría que las mayores credenciales la redujeran. No obstante, en 2019 la media de ingresos mensual de personas jóvenes fue de \$443.226 pesos chilenos (mediana de \$350.000 pesos), cifra que aumenta a casi el doble en la estimación para el caso adulto, con una media de \$702.616 pesos (mediana de \$439.660).

En términos de género se observan brechas a nivel salarial. Si bien son menores a las del mercado laboral en general (Semenza, Boccardo y Sarti 2020; INE 2018), el MLJ castiga en términos monetarios a las mujeres. Efectivamente, en 2010-2019 se observa que los varones experimentan aumentos significativos en sus niveles de salario, mientras que las mujeres lo hacen de forma escueta. De hecho, la brecha salarial media es de 12,9% en el periodo, registrando un aumento en 2018-2019 (de 6,6 a 14,2%), acrecentando la diferencia que reflejaría un castigo a su incorporación tardía al mercado del trabajo, sumado a los propios mecanismos de discriminación salarial (Undurraga y Cornejo 2021; OIT 2020; Schkolnik 2006), como también de las trayectorias educacionales marcadas por la segregación horizontal que les impide acceder en igualdad de condiciones a carreras ligadas a las tecnologías y ciencias, penalizándolas salarialmente (Guzmán 2021).

En suma, en 2010-2019 se observa un estancamiento en el MLJ y una disminución relativa en la asalarización privada, que es la forma distintiva de inserción de las personas jóvenes al trabajo remunerado. Se trata de un freno del MLJ en un contexto de expansión de la tasa de ocupación general, el cual además registra una mayor capacidad de emplear varones. Pese al aumento relativo y absoluto

de las certificaciones universitarias y técnicas, el hecho que su principal inserción sea en actividades de comercio, servicios tradicionales o de cuidados, resulta paradójico en términos de las teorías del capital humano, representando una barrera de entrada que marca la estructura de transiciones y sus condiciones futuras, ya que se gestarían mecanismos como el subempleo profesional (Sevilla y Farías 2019), una menor retribución salarial, como del inicio de discriminaciones laborales con base en relaciones de género (Gontero y Weller 2015).

2.2. Flexibilidad numérica: una condición estructural del MLJ

La flexibilidad numérica permite ajustar los mercados laborales a la demanda, además de relacionarse con la falta de estabilidad en el empleo y, en algunos casos, a menor seguridad social (Blanco et al. 2020; Neffa 2008; Kalleberg 2000; Palomino 2000). Siendo sus variables distintivas la duración del contrato, la extensión de la jornada, la subcontratación de personal y, en el caso latinoamericano, la existencia o no de un contrato escrito.

En 2010-2019 la proporción de ocupados del sector privado asalariado con contrato escrito aumentó: en el caso de personas jóvenes pasó de 75,9 a 81,7% y en adultos de 85,6 a 88,1% (Tabla 2). Si bien las cifras muestran una tendencia al alza en los contratos escritos, cuestión que da cuenta de una mayor formalización del mercado laboral chileno en relación con otros países de América Latina (OIT 2020, 2013), todavía existe una brecha promedio del 8,9% entre personas jóvenes y adultas para 2010-2019. En este sentido, la menor proporción de contratos escritos en el MLJ expone mayormente a personas jóvenes

a riesgos de disolución del vínculo contractual, y un acceso limitado a derechos laborales y seguridad social.

Pese a las diferencias entre ambos mercados, desde el 2016 se registra un aumento en los contratos escritos en el MLJ que podría explicarse por políticas de formalización e intermediación laboral que se aplicaron en el mercado laboral joven desde 2014 (Becker y Vidal 2021). También a formas contractuales atípicas como son los contratos temporales o convenios a honorarios, que limitan los derechos laborales y la seguridad social (Arredondo 2015), promoviendo una formalización espuria de sus condiciones de empleo.

De todas formas, la reducción de las brechas entre personas jóvenes y adultas en 2010-2019 interroga sobre la convergencia de ambos mercados, y si las brechas sobre posesión de contrato seguirán siendo un sello más distintivo del MLJ en los próximos años.

En términos de género, tanto hombres como mujeres jóvenes registran un aumento significativo en sus tasas de contrato escrito, sin observarse diferencias entre ambos grupos para 2010-2019 (Tabla 2). En términos educativos, solo el nivel secundario aumenta su tasa de contrato escrito, mientras que la educación técnica y universitaria se mantienen estables durante el periodo, lo cual expresa una formalización del MLJ en su segmento menos calificado en términos de credenciales, y de un estancamiento en relación con la posesión de un título en educación superior.

De todas formas, mantienen las diferencias entre quienes cuentan con título universitario o técnico, y los que solo alcanzan la educación

secundaria al momento de explicar la posesión de contrato.

A diferencia de lo establecido por otras investigaciones para el caso chileno en la primera década del dos mil (Schkolnik 2006), en la actualidad las juventudes con títulos universitarios presentan un freno con respecto a su contratación, lo que se relaciona con tendencias generales y los vaivenes que sufren en los periodos de crisis económicas (Verd y López-Andreu 2016), como también con la estratificación y masificación de estas credenciales por tipos de plantel (Duarte y Sandoval 2018). La seguridad del empleo se ha visto mermada mayormente para este grupo, siendo más proclive a vivir situaciones de inseguridad. Pese a la posesión de la credencial, la necesidad de las empresas de contratar y desvincular de manera rápida, hacen más propenso a este grupo a salir de sus puestos de trabajo, redundando en desprotección e inestabilidad.

La duración del vínculo laboral es clave para que las empresas puedan ajustarse a la demanda sin elevar los costos en personal, al tiempo que dificulta la estabilidad en el empleo y el desarrollo de una carrera profesional. En 2010-2019 cerca de un tercio del MLJ se encuentra contratado a plazo fijo (Tabla 2), registrando brechas con el MLA durante todo el periodo. En términos de género, se registran diferencias solo en 2013-2015 en que los hombres alcanzan una mayor proporción de contratos temporales que las mujeres. En tanto, no se observan diferencias en la tendencia y en la composición del contrato definido a nivel educacional. Este carácter temporal del vínculo laboral se ha mantenido estable a lo largo de la década, lo cual expresa que el MLJ cumple una función estructural:

Tabla 2. Indicadores de flexibilización numérica según tipo de mercado laboral y variables sociodemográficas en jóvenes (%).

			2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Posesión contrato	Mercado laboral	Jóvenes	75,9	77,6	79,8	79,9	79,0	77,9	78,0	79,1	79,8	81,7*
		Adultos	85,6	86,5	87,6	88,1	87,9	89,0	88,3	87,6	88,9	88,1*
	Sexo	Hombre	75,4	77,8	80,5	79,8	79,1	77,4	78,2	79,0	79,7	80,8*
		Mujer	76,8	77,2	78,6	80,2	78,7	78,8	77,8	79,4	79,9	83,1*
	Nivel educativo	Secundario	75,0	78,6	79,7	79,6	79,9	78,2	77,6	76,8	79,7	79,8*
		Técnico	81,7	86,1	84,3	85,3	85,1	83,1	84,5	86,1	86,8	86,3
		Universitario	78,7	76,7	83,0	81,2	77,2	78,5	79,4	82,6	79,0	84,3
Contrato definido	Mercado laboral	Jóvenes	32,9	36,0	35,1	34,1	34,3	32,2	31,4	33,0	33,6	30,3
		Adultos	22,4	23,2	22,0	21,6	20,8	20,4	19,9	21,2	20,4	20,4
	Sexo	Hombre	34,8	37,5	36,6	36,5	37,0	34,4	33,3	33,9	36,1	33,0
		Mujer	29,9	33,3	32,6	30,2	29,8	28,9	28,5	31,5	30,0	26,3
	Nivel educativo	Secundario	34,6	38,7	37,3	33,7	34,1	33,8	32,6	37,1	37,0	31,1
		Técnico	25,5	27,3	27,1	29,9	31,2	24,9	26,4	25,2	27,6	25,4
		Universitario	27,7	30,3	29,0	32,7	33,6	30,3	28,4	29,0	28,5	27,6
Jornada parcial involuntaria	Mercado laboral	Jóvenes	8,3	8,1	6,7	7,6	7,9	7,6	8,3	7,6	10,0	8,6
		Adultos	4,2	4,0	3,8	4,0	3,4	3,1	3,8	3,6	4,0	4,2
	Sexo	Hombre	6,3	6,3	5,5	6,0	6,4	6,6	6,6	5,7	8,3	7,3
		Mujer	11,6	11,1	8,8	10,3	10,4	9,3	10,7	10,6	12,4	10,6
	Nivel educativo	Secundario	8,0	7,3	5,9	5,9	5,7	5,6	7,7	6,3	6,6	7,8
		Técnico	7,1	7,5	5,6	6,7	7,7	9,2	7,0	7,3	12,9	8,3
		Universitario	11,1	9,3	9,9	11,8	12,9	11,3	10,3	10,7	15,5	10,5
Subcontratación	Mercado laboral	Jóvenes	10,7	10,2	10,9	10,2	10,2	9,9	9,0	9,4	8,1	10,2
		Adultos	10,9	11,5	11,7	11,3	11,1	10,3	10,4	10,4	10,0	10,1
	Sexo	Hombre	13,8	13,6	13,8	13,3	13,0	13,0	11,7	11,7	10,7	13,1
		Mujer	5,5	4,4	6,0	5,2	5,5	5,1	5,0	5,7	4,5	5,7
	Nivel educativo	Secundario	12,3	11,9	12,6	12,0	12,4	11,8	10,8	11,5	9,5	11,7
		Técnico	9,2	9,2	8,8	10,0	8,6	10,4	6,9	7,9	6,3	8,7
		Universitario	5,4	4,4	6,7	5,1	5,3	4,3	6,3	5,2	5,9	4,8

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE (2010-2019).

Nota: En cursiva, categorías calculadas solo para el mercado laboral juvenil. En columna de 2019, símbolo “*” significa que cifra es estadísticamente significativa en relación a 2010.

ser una de las principales válvulas de ajuste cuando se producen cambios en la demanda según temporada, lo cual además se relaciona con las actividades económicas dominantes en este mercado, que son el comercio, servicios tradicionales y de cuidados.

La temporalidad del contrato no solo es una característica más acentuada en el MLJ, sino que existen diferencias en el tipo de temporalidad que enfrentan. En 2019 el MLA se caracteriza por contratos temporales renovables anualmente (35,6%) que aumentó de 24,5 a 35,6% en 2010-2019, y el por faena (30,2%); mientras que en personas jóvenes dominan el limitado a menos de tres meses (30,8%), el por faena (25,1%) y el renovable por 1 año (22,8%), los cuales se mantienen estables durante el periodo. Entonces, el MLJ se caracteriza por una suerte de “contrato a prueba”, con una duración menor a tres meses, por el cual se emplea a una de cada tres personas jóvenes del sector privado asalariado con contrato definido.

En línea con investigaciones que suponen la contratación juvenil como un “riesgo” para el empleador, en tanto se desconoce si efectivamente este cumplirá con los requerimientos de la firma (Ashton et al. 1990), las empresas optan por “probarlos” así como utilizarlos como válvula de ajuste (Olmos 2011; Larraechea y Guzmán 2003). En tanto, en el MLA predomina el contrato renovable una vez al año que, dentro de todas las modalidades a plazo fijo, es el que tiene mayores derechos laborales, seguridad y claridad en las condiciones de renovación. Entonces, no solo se trata de que el MLJ esté afectado por una mayor temporalidad de los contratos, sino que son formas de temporalidad con una menor protección social, derechos laborales y presentan una mayor

incertidumbre laboral. Se trata de formas de contrato que “ponen a prueba” (Perilleux 2008) a las personas jóvenes por un periodo muy corto de tiempo, pero que rápidamente pueden volver a ser contratadas en dicha modalidad para seguir cumpliendo la misma labor, haciendo que el contrato sea temporal pero la relación laboral se renueve en el tiempo. En línea con investigaciones de Furlong (1990), la temporalidad del vínculo contractual en las juventudes es propia del modelo productivo terciarizado espurio (Gontero y Weller 2015; Weller 2004), siendo también un mecanismo de disciplinamiento de la fuerza de trabajo que compone el MLJ (Gordon, Edwards y Reich 1982).

Otra dimensión de la flexibilidad numérica es la extensión de la jornada de trabajo. En 2010-2019 se observa una mayor proporción de jornadas laborales parciales involuntarias en el MLJ en relación con el MLA (Tabla 2). En un contexto en que predominan las jornadas completas, el carácter estructural de jornadas parciales involuntarias en personas jóvenes se observa en la estabilidad que alcanza durante todo el periodo, con excepción del 2018 en que registró un aumento significativo alcanzando un máximo estimado de 10%.

Ahora bien, el MLJ registra diferencias en términos de género y nivel educativo. Durante todo el periodo, las mujeres consignaron una mayor proporción de jornadas parciales involuntarias que los hombres, lo cual da cuenta que este fenómeno está marcado por relaciones de género, que las expone a una mayor inestabilidad que los hombres (OIT 2020; Carrillo, Espinoza y Valenzuela 2018; Schkolnik 2006). En términos educativos, se observa una relativa estabilidad en los diversos niveles,

registrando una mayor proporción de jóvenes universitarios en jornadas parciales involuntarias para el periodo 2012-2014, en tanto se aprecia un aumento significativo para jóvenes de nivel técnico en el año 2018. Esto último relativiza el poder de las credenciales universitarias para acceder a una jornada completa, generando mermas salariales y una mayor exposición a jornadas irregulares de trabajo basados en el subempleo por insuficiencia horaria.

En suma, las jornadas parciales involuntarias son otro rasgo estructural del MLJ, reportando diferencias en relación con las personas adultas a lo largo de toda la serie, como ya ha sido ampliamente reportado para otros contextos internacionales (O'Reilly et al. 2015; Gontero y Weller 2015; Bertranou y Casanova 2015; Furlong 2015, 1990; Ashton 1988). En definitiva, el MLJ emplea una mayor proporción de jornadas parciales que solo les permiten alcanzar salarios y seguridad social limitados, exponiendo mayormente a mujeres y personas con título universitario.

Por último, para 2010-2019 no se observan diferencias entre jóvenes y adultos en torno a la subcontratación, siendo esta dimensión de la flexibilidad numérica un rasgo estructural del mercado laboral chileno (Tabla 2). Solo en 2018 se presentaron diferencias significativas entre estos grupos, con un 8,1% para jóvenes y 10,0% para adultos. Así, se da cuenta que los mecanismos de subcontratación responden a patrones de conformación del mercado del trabajo, marcados por especificidades de la rama productiva, sin responder a condiciones etarias.

En relación al género, los varones jóvenes son quienes presentan una mayor tasa de

subcontratación. Las diferencias entre hombres y mujeres son significativas a lo largo de todo el periodo, dando cuenta que estos procesos sí poseen anclajes y divisiones sexuales, dada su particular presencia en ciertas ramas económicas mayormente masculinizadas, como la minería, la industria, construcción o el suministro de bienes y servicios (O'Reilly, Grotti y Russell 2019; Furlong 2015).

Al comparar por niveles educativos se aprecia una estabilidad durante 2010-2019, registrándose diferencias significativas entre el nivel secundario -que detenta la mayor proporción de subcontrato- y el universitario. Este último solo registra valores más bajos que el nivel técnico los años 2011-2013 y 2015. Esta estructuración en términos de calificación concuerda con evidencia internacional, en el entender que los criterios de reclutamiento para este tipo de empleo, en general de baja calificación, responden al poseer o no una certificación secundaria (Ashton et al. 1990), posibilitando con este tipo de vinculaciones laborales una mejor adecuación de la firma a los embates externos del mercado (Neffa 2008).

En definitiva, en términos de flexibilidad numérica se observa un proceso de formalización del MLJ -todavía inferior a la tasa registrada en el adulto-, una mayor proporción de contratos a plazo fijo limitados a menos de tres meses y de jornadas parciales involuntarias. En tanto, las tasas de subcontratación son similares a las del MLA. En este sentido, la flexibilidad numérica es un rasgo característico del MLJ, pero cuya especificidad radica en la temporalidad del contrato y la parcialidad de la jornada. En particular, destacan las brechas de género en el caso de las jornadas parciales involuntarias y una mayor proporción de personas con

estudios universitarios, relativizando el peso de las credenciales en términos de acceder a condiciones de trabajo estándar. En este sentido, los datos sugieren que no solo basta con cuantificar diferencias en relación con los adultos, sino las especificidades internas del MLJ en que la temporalidad del vínculo laboral supone una “puesta a prueba”, tornando el trabajo en una experiencia intermitente.

3. Conclusiones

El presente artículo tuvo por objetivo describir y analizar las principales características y tendencias del MLJ asalariado privado en Chile para 2010-2019. En primer lugar, el MLJ mantiene su peso absoluto y registra una disminución en su componente asalariado privado, que es el modo característico de inserción de personas jóvenes al mercado laboral (Gontero y Weller 2015; Schkolnik 2006). Pese al aumento relativo y absoluto de las certificaciones universitarias y técnicas, el hecho que su principal inserción sea en actividades de comercio, servicios tradicionales o de cuidados habla de una terciarización espuria (Weller 2004), en tanto ha habido una inflación credencialista que ha devaluado las certificaciones y su capacidad de integrar a estas personas en empleos con mejores condiciones laborales y salariales (Carvallo Arrau 2021). Además, representa una barrera de entrada que podría extenderse en la transición al MLA, además de producir subempleo profesional, ocupaciones con menores salarios y configurar tempranamente un mercado con base en relaciones de género.

En términos de flexibilidad numérica, se observa una formalización del MLJ, todavía inferior al registrado por adultos, contratos a plazo fijo

limitados a menos de tres meses y jornadas parciales involuntarias. Luego, este tipo de flexibilidad es un rasgo más acentuado del MLJ, siendo característica la temporalidad del contrato y la parcialidad involuntaria de jornadas. Por un lado, la formalización del empleo juvenil está marcado por su inserción en servicios no calificados o el comercio, en que la ocupación no se condice necesariamente con las certificaciones. Por otro lado, existen brechas de género en las jornadas parciales y una mayor proporción de personas con estudios universitarios, relativizando el peso de las credenciales para acceder a jornadas completas. En este sentido, la evidencia sugiere que las diferencias en relación con los adultos no solo se expresan en una mayor flexibilidad numérica, sino en las especificidades del MLJ en relación con la temporalidad del vínculo laboral que marca las trayectorias laborales en el tiempo. En suma, las diversas formas de flexibilidad numérica han consolidado formas atípicas de trabajo que reducen derechos laborales, junto con generar facilidades para su desvinculación. Como ha sostenido Neffa (2008), estos mecanismos son útiles para liberalizar los mercados internos, permitiendo su funcionamiento y gestión, y la reducción de responsabilidades jurídicas y salariales que afectan poblaciones asalariadas específicas como las juventudes.

En términos de género, las mujeres registran una mayor proporción de jornadas parciales y un ingreso más tardío al mercado laboral, pero una menor proporción de subcontratación y en algunos años de contratos a plazo fijo. Estas realidades están vinculadas con su inserción en actividades económicas marcadas por una división sexual del trabajo en un contexto de flexibilización y terciarización productiva, definiendo espacios feminizados

y masculinizados (Guzmán 2021). En este sentido, el MLJ reproduce relaciones de género, debido al peso de las trayectorias educativas y del rol que posee la organización del trabajo reproductivo en sus posibilidades futuras (Undurraga y Cornejo 2021; O'Reilly, Smith y Villa 2017; Ghiardo y Dávila 2008; Santos 1997; Humphries y Rubery 1984). Lo anterior expresa que la flexibilidad numérica facilita y reafirma la división sexual del trabajo, en este caso, con jornadas parciales para mujeres y subcontratación para hombres, sobre todo considerando la ausencia de políticas estatales que regulen el curso de la oferta y la demanda del mercado laboral según género, o bien políticas afirmativas que equilibren el ingreso a carreras técnicas o universitarias.

Por su parte, para comprender las diferencias por nivel educacional debemos remitirnos a la noción de segmentación del mercado laboral, o la generación de mercados laborales internos (Piore 1972; Doeringer y Piore 1971). Dados los procesos de inflación educacional en un contexto de alta desregulación bajo el modelo neoliberal chileno (Duarte y Sandoval 2018), las juventudes deben competir para acceder a un puesto donde se reconozcan sus calificaciones y credenciales, plazas que al ser limitadas, les condenan a “pujar hacia abajo” (Sevilla y Farías 2019; Weller 2007), debiendo con esta limitación credencialista aceptar posiciones inseguras e inestables fuera de este “mercado interno”. Lo cierto es que estas disposiciones generan variados problemas en torno a la propia capacidad de reproducir sus vidas (Bauzán et al. 2021; Gómez y Pérez-Roa 2021; Duarte y Sandoval 2018), cuestión agravada por la necesidad de subsistir durante la pandemia, donde se han visto particularmente golpeados (OIT 2021; Becker Bozo 2020; CEPAL 2020), lo

cual podría prever aumentos en la conflictividad de este grupo social en pos de mejoras en sus condiciones mínimas de existencia, como también las tensiones sistémicas que se generan al no poder cumplir el mandato social del estudiar y conseguir un trabajo acorde con las calificaciones obtenidas (INJUV 2019; Duarte y Sandoval 2018).

Por otra parte, con respecto a las teorías sobre el MLJ, la evidencia sugiere que la teoría cíclica posee poca capacidad explicativa para el caso chileno, en tanto la situación del MLJ tiene mayores ribetes estructurales en torno a su organización dados los anclajes heterogéneos estructuralmente: la amplia terciarización, la inseguridad y la inestabilidad de los vínculos ofrecidos por las empresas. Sin embargo, resulta preciso consignar que las condiciones estructurales no pueden apreciarse meramente por la categoría edad, como una disposición a ciertos empleos o sectores, sino que responden a otras esferas de la inserción en el empleo que tienen su correlato con las desigualdades intrageneracionales, las cuales se asientan en la organización del trabajo de cuidados no remunerado, el capital social, las normativas laborales, las instituciones educativas y las propias aspiraciones de las juventudes (Duarte y Sandoval 2018; O'Reilly, Smith y Villa 2017; Gontero y Weller 2015). En este sentido, la presente investigación logra profundizar sobre este respecto, ampliando las perspectivas sobre el MLJ que a inicios de siglo buscó explicar las altas tasas de desempleo e inactividad, producto de sus condiciones de exclusión social y bajo capital humano (Coloma y Vial 2003; Ibáñez 2002; Larraechea y Guzmán 2003; Mizala 1996).

En definitiva, en base a los hallazgos de la investigación se puede hipotetizar que la

flexibilidad numérica se asientan en perspectivas sobre la *condición juvenil*, una verdadera creencia de que en sus vidas, al no poseer las responsabilidades del mundo adulto, son más prescindibles para las organizaciones (Olmos 2011; Duarte 2009), desplegando mecanismos para excluirlos en torno a sus supuestas preferencias generacionales, desconociendo su autonomía y valor propio (Duarte y Sandoval 2018; Duarte 2002). Lo cierto es que las propias trayectorias juveniles han devenido en procesos inestables, extendidos y más complejos que en décadas previas, cuestión que también debe entenderse desde estos mecanismos que se les integra de forma espuria o se les expulsa del mercado laboral (Furlong 2015; Furlong y Cartmel 1997). La flexibilidad numérica dificulta proyecciones en el largo plazo (Sennett 1998) y marca procesos de formación de subjetividades laborales, en tanto el capital puja por reducir costos, trasladando parte de los riesgos a una fuerza laboral con más credenciales pero que no tiene cabida en una economía en que predominan las actividades extractivas y los servicios no calificados (Blanco et al. 2018). Entonces, más que una situación de paso, el MLJ chileno constituye un componente estructural del mercado laboral, una verdadera válvula de ajuste que contribuye a su segmentación, y que marca tempranamente las trayectorias laborales y su proyección en el tiempo.

Si bien esta investigación presenta evidencia robusta sobre la estructura y tendencias del MLJ en 2010-2019, posee algunas limitaciones. Por un lado, el enfoque descriptivo permitió realizar un análisis univariado y establecer

diferencias significativas en algunas variables de interés; no obstante, futuras investigaciones deben avanzar en establecer factores que expliquen estas diferencias, así como avanzar en una caracterización del MLJ en términos de segmentación laboral, perfiles y grupos de interés. Por otro lado, el carácter transversal de la ENE y ESI no permiten avanzar en un estudio longitudinal en términos de trayectorias laborales, y formas de inserción en el mercado laboral adulto, lo cual se puede subsanar con la evidencia que reportan las encuestas panel. Esta evidencia también se puede complementar con un análisis de tendencias trimestrales, ya que los datos anuales podrían oscurecer la rotación que afecta mayormente al empleo juvenil.

De todas formas, la necesidad de comprender el funcionamiento del MLJ es un desafío abierto, en que los resultados de esta investigación constituyen un primer paso en términos de relevar los aspectos estructurales que configuran el mercado laboral, sus principales tendencias y el papel que juega el MLJ. Futuras investigaciones deben avanzar en comprender las implicancias de estos procesos de vinculación flexible en torno a la organización laboral y sindical, así como de cursos de formación de subjetividades laborales. Esto último resulta crucial, ya que la actual crisis sanitaria COVID-19 ha mostrado la centralidad que detenta el trabajo en la vida social, y cómo las personas jóvenes y mujeres se han visto mayormente afectadas, precisamente por la posición estructural que ocupan en el mercado laboral, lo cual puede significar un retroceso importante en términos de sus trayectorias laborales y condiciones de vida.

Bibliografía

- Abraham, K.G., y Taylor, S.K. 1996. "Firms' use of outside contractors: Theory and evidence". *Journal of labor economics* 14, 394-424.
- Antunes, R. 2013. *Los sentidos del trabajo: ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Editorial Herramienta, Buenos Aires.
- Arredondo, F. 2015. "Los trabajadores a honorarios como una arista de la modernización del Estado". *Cuadernos de coyuntura* 9, 1-13.
- Arrighi, G. 1999. *El largo siglo XX*. Akal.
- Ashton, D. 1988. "Sources of variation in labour market segmentation: a comparison of youth labour markets in Canada and Britain". *Work, Employment and Society* 2, 1-24.
- Ashton, D., Maguire, M. & Spilbury, M. 1990. *Restructuring the labour market: The implications for youth*. Springer.
- Atkinson, J. 1985. *Flexibility, uncertainty and manpower management*. Institute of Manpower Studies, United Kingdom.
- _____. 1984. "Manpower strategies for flexible organisations". *Personnel management* 16, 28-31.
- Bauzán, A., Becker Bozo, I., Cristar, C., Méndez, A., y Rodríguez, J. 2021. "Condiciones de inclusión social de las juventudes en Chile y Uruguay: comparando la evidencia de las Encuestas Nacionales de Juventud", en *Problemáticas y desafíos de las juventudes en Chile. Evidencias desde las Encuestas Nacionales de Juventud*. Santiago de Chile: Instituto Nacional de la Juventud.
- Becker Bozo, I. 2020. Mercado laboral juvenil en tiempos de pandemia. *Revista RT* 32, 10-15.
- Becker, G. 2009. *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press.
- Becker, I., Vidal, P. 2021. "Neoliberalismo, Trabajo y Juventud: una crítica a las políticas de empleo en Chile". en *Trabalho e Os Limites Do Capitalismo: Novas Facetas Do Neoliberalismo*. Núcleo Interinstitucional de estudos e pesquisas em Teoria Social, Trabalho e Serviço Social – NUTSS, Universidade Federal Fluminense – UFF.
- Bertranou, F., y Casanova, L. 2015. *Trayectoria hacia el trabajo decente de los jóvenes en Argentina: contribuciones de las políticas públicas de educación, formación para el trabajo y protección social*. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Blanco, O., Marchant, F., Alister, C., y Julián, D. 2020. "Perfiles de trabajo agrícola y ganadero en la macrozona centro-sur de Chile. Una propuesta desde la precariedad laboral". *Revista Austral de Ciencias Sociales* 151-171. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2020.n38-08>
- Boccardo, G., Ruiz, C., Cornejo, R., Bustamante, A., Martín, Á., Becker Bozo, I. 2017. Estudio caracterización de riesgos psicosociales en trabajadoras de casa particular. Instituto de Seguridad Laboral y Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile, Santiago.
- Bolton, S. 2009. "Getting to the heart of the emotional labour process: a reply to Brook". *Work, Employment and Society* 23, 549-560.
- Cappelli, P. y Neumark, D. 2001. *External job churning and internal job flexibility*. National Bureau of Economic Research.
- Carrillo, F., Espinoza, S. y Valenzuela, A. 2018. *Mercado laboral y educación en Chile: Principales tendencias y resultados*. Comisión Nacional de Productividad, Chile.
- Carvalho Arrau, F. 2021. *Expansión de la educación terciaria en el neoliberalismo chileno: ¿Nuevas clases medias?*. Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales, mención Sociología de la Modernización, Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Castel, R. 2015. *La inseguridad social: ¿Qué es estar protegido?* Ediciones Manantial.
- _____. 2010. *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica Buenos Aires.
- _____. 1997. *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Paidós, Buenos Aires.
- CEPAL. 2020. "América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: efectos económicos y sociales". *Informe Especial COVID-19, 1*. CEPAL.
- _____. 2016. La matriz de la desigualdad social en América Latina. CEPAL.
- CEPAL/OIT. 2017. "Employment Situation in Latin America and the Caribbean: The transition of young people from school to the labour market". *ECLAC-ILO Bulletin* 35. ECLAC.
- Cimoli, M. 2005. "Heterogeneidad estructural, asimetrías tecnológicas y crecimiento en América Latina" *Documentos de Proyectos*, 35. CEPAL/BID, Santiago, Chile.
- Colclough, G. y Tolbert, C.M. 1992. *Work in the Fast Lane: Flexibility, Divisions of Labor, and Inequality in High-Tech Industries* (Albany: State University of New York Press, 1992) 18-19.
- Coloma, F. y Vial, B. 2003. "Desempleo e inactividad juvenil en Chile". *Cuadernos de economía* 40, 149-171. <https://doi.org/10.4067/S0717-68212003011900005>
- Craig, C., Garnsey, E., y Rubery, J. 1985. "Labour market segmentation and women's employment: a case-study from the United Kingdom". *Int'l Lab. Rev.* 124, 267.
- Crompton, R., Hantrais, L., y Walters, P. 1990. "Gender relations and employment". *The British journal of sociology* 41, 329-349.
- Dávila, O. 2021. "Educación y trabajo en las Encuestas Nacionales de Juventud", en *Problemáticas y desafíos de las juventudes en Chile. Evidencias desde las Encuestas Nacionales de Juventud*. Santiago de Chile: Instituto Nacional de la Juventud.
- Dávila, O., y Ghiardo, F. 2020. "Educación superior y estructura social en Chile: aproximaciones desde tres grupos generacionales". *Última Década* 28, 40-77.
- _____. 2018. "Trayectorias sociales como enfoque para analizar juventudes". *Última Década* 26, 23-39.

_____. 2012. "Transiciones a la vida adulta: generaciones y cambio social en Chile". *Última década* 20, 69–83.

Dávila, O., Ghiardo, F. y Medrano, C. 2005. *Los desheredados. Trayectorias de vida y nuevas condiciones juveniles*. Santiago de Chile: Centro de Investigación y Difusión Poblacional de Achupallas.

De La Hoz, F.J., Quejada, R. y Yáñez, M. 2012. "El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos". *RLCSNJ* 10.

Diez de Medina, R. 2001. *El trabajo de los jóvenes en los países del Mercosur y Chile en el fin de siglo* (No. 134). Oficina Internacional del Trabajo, Santiago.

Doeringer, P.B. y Piore, M.J. 1971. *Internal labor markets and manpower analysis*. Heath and Co., Lexington.

Duarte, C. 2009. "Sobre los que no son, aunque sean: Éxito como exclusión de jóvenes empobrecidos en contextos capitalistas". *Última Década* 17, 11–39.

_____. 2002. "Mundos jóvenes, mundos adultos: Lo generacional y la reconstrucción de los Puentes Rotos en el liceo. Una mirada desde la convivencia escolar". *Última Década* 16, 95–114.

Duarte, C. y Sandoval, M. 2018. "Salir del Liceo como metáfora del Chile contemporáneo". *Revista Austral de Ciencias Sociales* 5–19. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2017.n33-01>

Espinosa, B. 2006. "Transformaciones y continuidades en el mundo del trabajo en América Latina desde la perspectiva de los jóvenes: introducción y síntesis de los estudios por país", in: Weller, J. (Ed.), *Los Jóvenes y El Empleo En América Latina: Desafíos y Perspectivas Ante El Nuevo Escenario Laboral*. Cepal/ Mayol ediciones.

Felstead, A. y Jewson, N. 1999. "Flexible labour and non-standard employment: an agenda of issues", in: *Global Trends in Flexible Labour*. Springer, pp. 1–20.

Fernández-Huerga, E. 2010. "La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro". *Investigación Económica* 69. <https://doi.org/10.22201/fe.01851667p.2010.273.24253>

Freeman, R. y Wise, D. 1981. *The youth labor market problem: Its nature, causes and consequences* University of Chicago Press.

Frege, C. 2020. *Labour migration*, in: *Comparative Employment Relations in the Global Economy*. Routledge, pp. 88–116.

Furlong, A. 2015. "Unemployment, Insecurity, and Poor Work: Young Adults in the New Economy", in: Wyn, J., Cahill, H. (Eds.), *Handbook of Children and Youth Studies*. Springer Singapore, Singapore, pp. 531–542. https://doi.org/10.1007/978-981-4451-15-4_15

_____. 1990. "Labour market segmentation and the age structuring of employment opportunities for young people". *Work, Employment and Society* 4, 253–269.

Furlong, A. & Cartmel, F. 1997. "Risk and uncertainty in the youth transition". *YOUNG* 5, 3–20. <https://doi.org/10.1177/110330889700500102>

Gálvez, T. 2001. "Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo". *Cuaderno de Investigación*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago, Chile.

Ghiardo, F. y Dávila, O. 2008. *Trayectorias sociales juveniles. Ambivalencias y discursos sobre el trabajo*, INJUV/CIDPA. INJUV, Santiago de Chile.

Gómez, M. y Pérez-Roa, L. 2021. "Caracterización del endeudamiento juvenil en Chile (2006-2018)", en *Problemáticas y desafíos de las juventudes en Chile. Evidencias desde las Encuestas Nacionales de Juventud*. Santiago de Chile: Instituto Nacional de la Juventud.

Gontero, S. y Weller, J. 2015. "¿Estudias o trabajas? El largo camino hacia la independencia económica de los jóvenes de América Latina". *Serie Macroeconomía del Desarrollo*, 76.

Gordon, D.M. 1972. *Theories of poverty and underemployment: Orthodox, radical and dual labour market perspectives*. Lexington: DC Heath.

Gordon, D.M., Edwards, R. y Reich, M. 1982. *Segmented work, divided workers*. Cambridge University Press Cambridge.

Goudswaard, A. y Nanteuil-Miribel, M. 2000. "Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU member states". *Fondation Européenne Pour L'amélioration des Conditions de vie et de Travail, Dublin*.

Guzmán, D. 2021. "Brechas de género en la educación superior en Chile y su impacto en la segregación laboral. Una revisión sistemática de la literatura". *International Journal for 21st Century Education* 8(1):47-67.

Harrison, B. 1971. "Human Capital, Black Poverty and "Radical" Economics". *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 10, 277–286.

Hodson, R. 1984. "Companies, industries, and the measurement of economic segmentation". *American Sociological Review* 335–348.

_____. 1978. "Labor in the Monopoly, Competitive, and State Sectors-of Production". *Politics & Society* 8, 429–480.

Hodson, R. y Kaufman, R. 1982. "Economic dualism: A critical review". *American Sociological Review* 727–739.

Humphries, J. y Rubery, J. 1984. "The reconstitution of the supply side of the labour market: the relative autonomy of social reproduction". *Cambridge Journal of economics* 8, 331–346.

Hutchinson, G., Barr, N.A, y Drobný, A, 1984. "The employment of young males in a segmented labour market: the case of Great Britain". *Applied Economics* 16, 187–204. <https://doi.org/10.1080/00036848400000031>

Ibáñez, S. 2002. *Inserción Laboral Juvenil. Jóvenes a la Vista*. INE. 2019. *Libro de Códigos Base de Datos Encuesta Nacional de Empleo (ENE)*.

_____. 2018. *Enfoque estadístico: Género e informalidad laboral* (Documentos de análisis).

INJUV. 2019. *9° Encuesta Nacional de Juventud 2018*. Instituto Nacional de la Juventud, Santiago de Chile.

_____. 2018. *Sondeo N°4: Percepciones respecto al trabajo, NINIS y Capacitaciones*. Instituto Nacional de la Juventud, Santiago de Chile.

Jacinto, C. y Chitarroni, H. 2010. "Precariedades, rotación y movi­lidades en las trayectorias laborales juveniles". *Estudios del Trabajo* 39, 5–36.

- Julián, D. 2012. "Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario v/s sindicalismo movimientista". *Actual Marx Intervenciones* 13, 95–113.
- Kalleberg, A. L. 2018. *Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies*. John Wiley & Sons.
- _____. 2003. "Flexible firms and labor market segmentation: effects of workplace restructuring on jobs and workers". *Work and Occupations* 30, 154–175.
- _____. 2001. "Organizing flexibility: the flexible firm in a new century". *British Journal of Industrial Relations* 39, 479–504.
- _____. 2000. "Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work". *Annual review of sociology* 26, 341–365.
- Kornelakis, A. 2014. "Liberalization, flexibility and industrial relations institutions: evidence from Italian and Greek banking". *Work, Employment and Society* 28, 40–57. <https://doi.org/10.1177/0950017012466930>
- Kuruvilla, S. 2020. *Globalization and employment relations, in: Comparative Employment Relations in the Global Economy*. Routledge, pp. 31–53.
- Larraechea, I. y Guzmán, A. 2003. *Desempleo juvenil en Chile: Desafíos y respuestas a la luz de la evolución en los años 90*. Santiago.
- Longo, J. 2016. "Temporalidades de los jóvenes en el trabajo. Sentidos del trabajo y experiencias del conflicto de empleados de empresas de supermercados durante la posconvertibilidad". *Theomai* 101–122.
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. 2017. "Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo de España y Argentina". *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales* 4, 0015–0033.
- Maguire, S. 2010. "I just want a job' – what do we really know about young people in jobs without training? *Journal of Youth Studies* 13, 317–333. <https://doi.org/10.1080/13676260903447551>
- Marinho, M.L. 2007. *El eslabón perdido entre educación y empleo. Análisis sobre las percepciones de los jóvenes urbanos de escasos recursos en Chile*. CEPAL.
- Mizala, A. 1996. "La regulación del mercado laboral: 1975-1995". *Perspectivas*.
- Mizala, A. y Romaguera, P. 2001. "La legislación laboral y el mercado del trabajo: 1975-2000", in: *Reformas, Crecimiento y Políticas Sociales En Chile Desde 1973*. CEPAL; LOM, Santiago, Chile, pp. 201–230.
- Neffa, J.C. 2008. *La informalidad, la precariedad y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*. La Plata: Ministerio de la Provincia de Buenos Aires.
- OIT. 2021. Generación del confinamiento: Desarmando la bomba de tiempo [WWW Document]. URL http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_816575/lang--es/index.htm (accessed 8.26.21).
- _____. 2020. *Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe* [WWW Document]. URL http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang--es/index.htm (accessed 5.13.20).
- _____. 2015. *Juventud y Organizaciones Sindicales en América Latina y el Caribe*. [WWW Document]. URL http://www.ilo.org/americas/temas/tripartismo/WCMS_380963/lang--es/index.htm (accessed 12.27.20).
- _____. 2013. *Análisis del mercado laboral juvenil: un paquete de capacitación sobre información del mercado laboral juvenil*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- _____. 2000. *Emplear a los jóvenes: promover un crecimiento intensivo en empleo*.
- Olmos, A., 2011. "Jóvenes Bicentenario: Reflexiones a partir de las políticas públicas en vulnerabilidad, empleabilidad y juventud". *Revista Actual Marx Intervenciones* 10.
- O'Reilly, J., Grotti, R. y Russell, H. 2019. "Are some sectors more "youth friendly" than others? Employment regimes, sectors, and gender disparities in the Great Recession". *Hum Resour Manag J* 29, 490–508. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12242>
- O'Reilly, J., Smith, M., y Villa, P. 2017. "The social reproduction of youth labour market inequalities: the effects of gender, households and ethnicity". *Making work more equal: A new labour market segmentation approach* 249–67.
- O'Reilly, J. et al. 2015. "Five characteristics of youth unemployment in Europe: Flexibility, education, migration, family legacies, and EU policy". *Sage Open* 5, 2158244015574962.
- Ouchi, W.G. 1980. "Markets, bureaucracies, and clans". *Administrative science quarterly* 129–141.
- Palomino, H. 2000. "Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas". *Revista de Ciencias Sociales* 17.
- Paugam, S. 2015. *El trabajador de la precariedad. Las nuevas formas de integración laboral*. Andamios, Buenos Aires.
- Pearce, J.L. et al. 1995. "Choice of employee-organization relationship: Influence of external and internal organizational factors". *Research in personnel and human resources management* 13, 117–151.
- Périlleux, T. 2008. "La subjectivación frente a la prueba del trabajo flexible", in: Roy, S. (Ed.), *Flexibilidad Laboral y Subjectividades. Hacia Una Comprensión Psicosocial Del Empleo Contemporáneo*. LOM ediciones, pp. 137–154.
- Pinto, A. 1973. *Heterogeneidad estructural y modelo de desarrollo reciente de la América Latina*. CEPAL.
- Piore, M.J. 2018. *The dual labor market: theory and implications*. Routledge.
- _____. 1972. *Notes for a theory of labor market stratification* 56.
- Raffe, D. 1986. "Change and continuity in the youth labour market: a critical review of structural explanations of youth unemployment". *The experience of unemployment* 45–60.
- Reich, M., Gordon, D.M. y Edwards, R.C. 1973. "A theory of labor market segmentation". *The American Economic Review* 359–365.
- Roberts, K., Dench, S. y Richardson, D. 1986. *The changing structure of youth labour markets (Research paper No. 59)*. Department of employment, London.
- Rubery, J. 1978. "Structured labour markets, worker organisation and low pay". *Cambridge journal of Economics* 2, 17–36.

Rubery, J. y Wilkinson, F. 1981. "Outwork and segmented labour markets". *Academic Press London*.

Ruiz, C. y Boccardo, G. 2014. Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social. El Desconcierto: Fundación Nodo XXI, Santiago, Chile.

Salvia, A. y Molina, E.C. 2007. *Sombras de una marginalidad fragmentada. Aproximaciones a la metamorfosis de los sectores populares de la Argentina*. Miño y Dávila.

Santos, J. 1997. "La segmentación del mercado laboral juvenil y su especialización ocupacional por edad y sexo". 19.

Schkolnik, M. 2006. "Trayectorias laborales de los jóvenes chilenos", in: Charlin, M., Weller, J. (Eds.), *Juventud y Mercado Laboral: Brechas y Barreras*. Naciones Unidas.

Semenza, R., Boccardo, G. y Sarti, S. 2020. So Far, so Similar? Labour Market Feminization in Italy and Chile. *Soc Indic Res*. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02551-0>

Sennett, R. 1998. *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. WW Norton & Company, New York; London.

Sevilla, M.P. y Fariás, M. 2019. "Labour market mismatch in emerging countries: the case of Chile". *Compare: A Journal of Comparative and International Education* 50, 276–293. <https://doi.org/10.1080/03057925.2019.1675495>

Smith, V. 1997. "New forms of work organization". *Annual review of sociology* 23, 315–339.

Standing, G. 1997. "Globalization, labour flexibility and insecurity: the era of market regulation". *European Journal of Industrial Relations* 3, 7–37.

_____. 1989. "Global feminization through flexible labor". *World Development* 17, 1077–1095.

Supiot, A. 1999. *Trabajo asalariado y trabajo independiente*. Presented at the XI Congreso Empleo de Derecho del Trabajo, Versoria.

Thompson, P. y Newsome, K. 2004. *Labor process theory, work, and the employment relation. Theoretical perspectives on work and the employment relationship* 133–62.

Thurman, J.E. y Trah, G. 1990. "Part-time work in international perspective". *Int'l Lab. Rev.* 129, 23.

Tokman, V. 2003. *Desempleo juvenil en el Cono Sur*. Santiago de Chile: Fundación Friedrich Ebert.

Tolbert, C., Horan, P.M. y Beck, E.M. 1980. "The structure of economic segmentation: A dual economy approach". *American journal of sociology* 85, 1095–1116.

Torka, N. et al. 2007. *Employers commitment: An employee view*.

Undurraga, R. y Cornejo, P. 2021. "Trabajadoras chilenas: identidades en cuestión". *Revista Austral de Ciencias Sociales* 197–217. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2021.n40-11>

Verd, J.M. y López-Andreu, M. 2016. "Crisis del empleo y polarización de las trayectorias laborales. El caso de los adultos jóvenes en Cataluña". *Papers Revista de Sociologia* 101, 5–30.

Vosko, L.F. 1997. "Legitimizing the triangular employment relationship: emerging international labour standards from a comparative perspective". *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 19, 43.

Weller, J. 2007. "La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos". *Revista de la CEPAL* 92.

_____. 2006. *Los jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Cepal.

_____. 2004. "El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia". *Revista de la CEPAL*.

Yeandle, S. 1999. "Gender contracts, welfare systems and non-standard working: diversity and change in Denmark, France, Germany, Italy and the UK". *Global Trends in Flexible Labour* 141–165.