

UACM

Universidad Autónoma
de la Ciudad de México

Nada humano me es ajeno

COLEGIO DE HUMANIDADES y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN CIENCIA POLÍTICA Y
ADMINISTRACIÓN URBANA

Jóvenes y discriminación laboral en México

TRABAJO RECEPTIVAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

**LICENCIADA EN CIENCIA POLÍTICA Y
ADMINISTRACIÓN URBANA**

P R E S E N T A :

ERIKA MARTÍNEZ HERNÁNDEZ

DIRECTORA

DRA. MARÍA DEL PILAR PADIERNA JIMÉNEZ

Ciudad de México, noviembre de 2021.

SISTEMA BIBLIOTECARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO COORDINACIÓN ACADÉMICA

RESTRICCIONES DE USO PARA LAS TESIS DIGITALES

DERECHOS RESERVADOS[©]

La presente obra y cada uno de sus elementos está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor; por la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, así como lo dispuesto por el Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; del mismo modo por lo establecido en el Acuerdo por el cual se aprueba la Norma mediante la que se Modifican, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Ciudad de México, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de enero de 2002, con el objeto de definir las atribuciones de las diferentes unidades que forman la estructura de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como organismo público autónomo y lo establecido en el Reglamento de Titulación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Por lo que el uso de su contenido, así como cada una de las partes que lo integran y que están bajo la tutela de la Ley Federal de Derecho de Autor, obliga a quien haga uso de la presente obra a considerar que solo lo realizará si es para fines educativos, académicos, de investigación o informativos y se compromete a citar esta fuente, así como a su autor ó autores. Por lo tanto, queda prohibida su reproducción total o parcial y cualquier uso diferente a los ya mencionados, los cuales serán reclamados por el titular de los derechos y sancionados conforme a la legislación aplicable.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco principalmente a mi directora, la Doctora María del Pilar Padierna Jiménez por su paciencia y constancia. Muchas gracias por sus múltiples palabras de aliento cuando más las necesité; por estar allí cuando mis horas de trabajo se hacían confusas.

Gracias a mi universidad, por haberme permitido formarme en ella y permitirme tener una de las mejores experiencias de mi vida y por el apoyo otorgado para la impresión y/o empastado. Gracias al Colegio de Humanidades y Ciencias Sociales y a todos los profesores por haber compartido sus conocimientos, de manera especial, a mis lectores, Mtro. Carlos Bravo Marentes, Lic. Carolina Galván Espinosa y Lic. Maximino Cristian Álvarez Molina por su valioso tiempo y aporte a la investigación.

Agradezco también a los 29 jóvenes que me permitieron realizarles una entrevista, gracias por compartirme un poco de su valioso tiempo.

Gracias a la vida por cada día con la hermosa oportunidad de estar y disfrutar al lado de las personas que amo, gracias a mi familia por su paciencia y esfuerzo que me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño.

Gracias a mi madre por estar dispuesta a acompañarme en este proceso largo y agotador, gracias por tu compañía, las palabras se quedan cortas para decirte cuánto agradezco a la vida por hoy poder abrazarte y disfrutar cada momento tu amor.

A mi padre por estar presente en este momento importante y aunque nos faltan muchas cosas por aprender juntos, sé que este momento es importante y especial para ti.

A mis hermanos Edgar, Yesenia y Diana por su apoyo incondicional, A mis hermanas Leticia y Yolanda por ser mis segundas madres, por estar conmigo en todo momento, gracias por su cariño,

sus consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas. Nunca me alcanzará la vida para agradecerles todas y cada una de las cosas que hacen por mantener unida a nuestra familia.

Y finalmente a Enrique Sámano, te agradezco por tu ayuda, tu inspiración, por apoyarme en mis metas y sueños, por llegar a mi vida y empezar a construir juntos un camino que nos permita estar siempre unidos.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN GENERAL	6
Justificación.....	6
Preguntas y objetivos.....	7
Objetivos.....	7
Estrategia metodológica.....	8
Matriz de datos de identificación de los documentos.....	8
Trabajo documental.....	8
Organización.....	10
CAPÍTULO 1. JUVENTUD Y DISCRIMINACIÓN EN MÉXICO ...	12
Introducción.....	12
Juventud en México.....	13
Nivel de escolaridad.....	21
Situación conyugal.....	23
Discriminación y empleo.....	26
Concepto de discriminación.....	27
Discriminación laboral, situación laboral de los jóvenes en México.....	41
Empleo en México y empleo de los jóvenes.....	44
Población ocupada.....	46
Los nini.....	56
Conclusión.....	58
CAPÍTULO II. MARCO NORMATIVO	60
Introducción.....	60
Condiciones generales de trabajo.....	62
Restricciones legales para las y los jóvenes trabajadores.....	64
Obligaciones del patrón.....	67
Derechos Laborales de trabajador La Ley Federal del Trabajo, establece una serie de derechos, entre los cuales destacan los siguiente.....	68
Obligaciones como trabajador (LFT, Artículo 134, 1970).....	68
Marco Jurídico de protección de los derechos de las y los jóvenes a nivel local, nacional e internacional.....	73

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal	80
Ley Federal Del Trabajo.....	81
Ley del Seguro Social	89
Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro	91
Conclusión del capítulo	96
CAPÍTULO III. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO	97
Presentación	97
Características de los entrevistados.....	98
Tipo de empleo	101
Primer empleo	108
Derechos laborales.....	110
Apariencia física en el empleo.....	112
Edad de primer empleo.....	113
Habilidades profesionales en el trabajo informal	114
Falta de oportunidades por ser joven	115
Respeto en los trabajos	115
Percepción de discriminación	117
Discriminación laboral de jóvenes	121
Personas que han ejercido discriminación laboral;.....	121
¿Qué debe hacerse para terminar con la discriminación hacia los jóvenes en el ámbito laboral?	123
CONCLUSIONES GENERALES.....	126
Principales hallazgos	126
Propuestas a futuro.....	129
REFERENCIAS.....	131
Anexos.....	137

INTRODUCCIÓN GENERAL

Justificación

La juventud pareciera ser un concepto fácil de entender, pues es un término que permite identificar el periodo de vida entre ser niño y adulto. Pero, entender a la juventud es un proceso que implica estudiar detenidamente cada etapa donde un joven comienza a establecer su identidad que dependerá de los proyectos que tenga para su vida futura. Elegir este tipo de cosas hace que los jóvenes vivan en una condición complicada de elección, empiezan a probar independencia, buscan oportunidades e interactúan con otros grupos.

En México los jóvenes son un tema que en la actualidad nos concierne a todos, pues la juventud representa, 30.7 millones cuya edad oscila entre los 15 y los 29 años, (ENADID, 2018.)¹ La juventud en México tiene espacios limitados para la educación y el empleo donde los jóvenes tienen que lidiar con ser aceptados por su forma de vestir, de su lenguaje utilizado, tatuajes, modificaciones corporales que no los hagan ser discriminados. Los problemas de la juventud nos conciernen a todos, pues representan una serie de retos persistentes en el país, donde las políticas públicas deben de crear iniciativas de inserción laboral y atender los problemas con herramientas que ayuden al mejoramiento de sus condiciones, y algo muy importante es el empleo.

El presente trabajo surgió a consecuencia de que observé que la sociedad es muy discriminatoria, y en la actualidad las redes sociales son parte de esa discriminación y los jóvenes están en constante contacto en éstas; la dificultad de aceptar que todos somos diferentes hace formar prejuicios que hacen la distinción entre personas. Si la juventud es una etapa de transición en la que se deben tomar decisiones en función de

¹ Fuente: Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2018 https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadid/2018/doc/resultados_enadid18.pdf

distintas aspiraciones. No es correcto estigmatizar a la juventud como irresponsables, sin ambiciones, criminalizarlos y ponerles sobrenombres como la generación “nini”, generación sin futuro. En cuanto a la vida laboral el interés surge por los lineamientos que tiene la sociedad para integrarse al mercado laboral y teniendo como referencias jóvenes cercanos que en su mayoría está teniendo dificultades para formar su identidad sobre su futuro y el gran desafío de tener un empleo; es en este marco de reflexión que surge el interés de este estudio.

Preguntas y objetivos

Lo que me interesa investigar es la problemática de la juventud en México, especialmente los de la Ciudad de México, con relación a la obtención del empleo y la discriminación. En este marco las preguntas que guían este trabajo son: ¿Cuál es la problemática que tiene la juventud en México en el tema laboral? ¿Qué dificultades están teniendo para obtener un empleo digno? ¿los jóvenes son un grupo que está siendo discriminado en su legítima aspiración de encontrar un empleo? ¿Qué leyes regulan la discriminación en el empleo y qué le corresponde al Estado hacer en casos de empleo y discriminación?

Objetivos

- Analizar los elementos problemáticos a los que se enfrenta la juventud para encontrar su primer empleo
- Entender cómo funcionan los mecanismos de la discriminación hacia los jóvenes y dar información actualizada sobre esta problemática.
- Identificar los programas o acciones de gobierno, particularmente en la Ciudad de México, que se han implementado para atender la problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes.

Estrategia metodológica

El proceso de investigación se inició con la selección del tema a partir de observar la difícil incorporación de los jóvenes cercanos, compañeros de universidad, familia, amigos cuando se les dificultaba incorporarse a un mundo laboral. Para poder determinar que existía un problema se comenzó por acudir a los datos como el *Reporte sobre la discriminación en México 2012*, que realizaron el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Centro de Investigación y Docencia Económicas, donde indica que este grupo de población es el más discriminado en materia laboral, ya que la tasa de desempleo de los adultos de 30 años y más es de 3.5 por ciento, mientras en la población joven alcanza 8.7 por ciento, (Conapred, 2013) .

Matriz de datos de identificación de los documentos

Así mismo se inició la investigación por una matriz de análisis que nos iba a permitir identificar el objeto, discriminación, juventud, empleo y sujeto, la Ciudad de México, de la investigación para poder formar el marco metodológico por medio de documentos relacionados con informes, textos, revistas, documentos que nos permitieran conocer el problema de juventud.

Trabajo documental

Para la elaboración de nuestro primer capítulo utilizamos fuentes relacionadas con organismos e instituciones locales, regionales, nacionales e internacionales para debatir en base a textos por expertos en materia de juventud.

De los documentos usados fueron, Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010, INEGI, CONAPRED, El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación organismo del estado mexicano

que tiene como fin eliminar la discriminación en todo el país, COPRED, El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, IMJUVE, Instituto Mexicano de la

Juventud, documentos y publicaciones oficiales, certificados, material audiovisual, textos en internet, enciclopedias, libros, entre otros.

La metodología utilizada fue preferentemente cualitativa, sin embargo, se incluyeron datos cuantitativos para ser interpretados y utilizados como herramienta para comprender el fenómeno social.

Para la elaboración de marco normativo se revisaron los programas del Gobierno de la Ciudad de México, y las instituciones responsables de su implementación, específicamente de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del trabajo y todas las leyes relacionadas en materia laboral con el propósito de ubicar las normas e instrumentos internacionales que son aplicables en México en materia de derechos laborales de los jóvenes y lo que le corresponde al Estado hacer en casos de empleo y discriminación.

No obstante, el centro de la investigación estuvo focalizado en las entrevistas semi-estructuradas a jóvenes de 15 a 29 años. El trabajo de campo comenzó con entrevistas piloto realizadas con jóvenes que centraron sus narraciones sobre su experiencia laboral y nos ayudaron a elaborar la entrevista

El proceso para seleccionar a los y las informantes, requirió de un análisis sobre qué jóvenes entrevistar. Substancialmente, el criterio era realizarlas con jóvenes que no estudian ni trabajan, pero levantando una encuesta pequeña notamos que, aunque los informantes reportaban que no trabajaban, ni estudiaban, decían que si tenían un trabajo.

Tras la realización de todas las entrevistas, y a partir de un análisis inicial de las mismas, se concretó el guion de temas a abordar en los grupos de discusión, que fueron los últimos en realizarse. Estos guiones

fueron adaptados a las dinámicas concretas de cada grupo y entrevista, y se encuentran disponibles en el Anexo.

Organización

El siguiente estudio se divide en tres capítulos de la siguiente manera. La primera parte de este trabajo se centra en conocer la situación laboral en la que se encuentran los jóvenes, y para ello es importante entender los conceptos indispensables para el estudio.

En el primer capítulo conoceremos el concepto de juventud y la condición en la que viven los jóvenes de México, en especial los de la Ciudad de México, para así conocer los problemas que se tienen en el mercado laboral. A continuación, analizamos identificar qué es la discriminación y por qué son discriminados los jóvenes con base en los estudios que han hecho diversas instituciones. Después se identifican las posibles causas de discriminación laboral y relacionamos los dos conceptos, es decir, la discriminación que sufren los jóvenes en el ámbito laboral. Y finalmente, en ese capítulo, a qué se le considera empleo en México y las condiciones laborales a las que se enfrentan los jóvenes. Esto se hace en base en los estudios y datos que aportan diversas instituciones públicas como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred), Instituto Nacional de la Juventud Mexicana (Imjuve) y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

En el segundo capítulo se analizan las propuestas para regular las relaciones de trabajadores y patrones, revisaremos los documentos en dónde se establecen procedimientos de acuerdo con las leyes laborales, con el objetivo de conocer las leyes que regulan la discriminación y lo que le corresponde al Estado realizar.

En el tercer capítulo vamos a presentar el análisis de la información que se recabó en las entrevistas que realizamos a diversos jóvenes para conocer su experiencia del mundo laboral, con la finalidad de identificar los principales problemas de la incorporación al mundo laboral. El proceso para seleccionar el trabajo de campo requirió de un análisis sobre qué jóvenes entrevistar. En principio tenía la muestra de jóvenes que no estudian ni trabajan, pero levantando una encuesta pequeña notamos que, aunque no estuvieran haciendo alguna de las dos decían que sí tenían un trabajo. Los jóvenes tienen edades que van de 18 a 29 años que surgieron a consecuencia de que cuando se estaba recolectando la confirmación de entrevistas fueron los únicos que decidieron darme la entrevista y es así como uno a otro se fue comunicando con amigos donde había una posibilidad de que quisieran ser entrevistados.

Terminamos este trabajo presentando las conclusiones generales y los aspectos que consideramos se deben de tomar en cuenta para seguir estudiando este tema y otros relacionados con la problemática del empleo y los jóvenes en la Ciudad de México.

CAPÍTULO 1. JUVENTUD Y DISCRIMINACIÓN EN MÉXICO

Introducción

La juventud en México requiere especial atención, de manera especial nos referimos a los espacios para acceder a la educación, al empleo y demás capacidades que le permitan el crecimiento integral y justo. Invertir en la juventud no sólo incrementa la calidad de sus condiciones de vida, sino que además expande sustancialmente la viabilidad de todo el país (Enadis, 2010, p10)

Ser joven implica ese tránsito de ser niño a adulto donde te enfrentas a cambios sociales muy importantes como pueden ser; tener y seguir ciertas reglas, ciertos comportamientos, estudiar, o en algunos casos casarse. Elegir este tipo de cosas hace que los jóvenes vivan en una condición complicada de elección, empiezan a probar independencia, buscan oportunidades e interactúan con otros grupos.

La falta de oportunidades para los jóvenes provoca dificultades para tener acceso a la educación y encontrar un buen empleo. En esta etapa se encuentran pocas oportunidades laborales, muchas de ellas mal remuneradas por la falta de experiencia; los jóvenes también dejan de estudiar por problemas económicos, o en otros casos, tienen aspiración para continuar sus estudios y son rechazados en las instituciones de nivel medio y superior. Algunos de ellos, en esta búsqueda, se incorporan a grupos de crimen, otros se ven obligados a migrar porque sienten que no hay una oportunidad para ellos. Para algunos esta etapa es difícil porque en la búsqueda encuentran caminos no muy buenos y otros, por el miedo, permanecen sujetos a sus padres pues no se sienten que tengan suficiente autonomía.

En cuanto a empleo miles de jóvenes no logran incorporarse a la fuerza de trabajo y sufren discriminación laboral. La mayoría de los

trabajos piden suficiente experiencia y a un joven no lo consideran experto y lo catalogan con ser irresponsable en algunos casos.

De acuerdo con el Instituto Mexicano de la Juventud, (Imjuve), entre los principales factores que dificultan la inserción laboral de los jóvenes destacan: la carencia de programas de práctica laboral, una escasa generación de empleo, una desarticulación entre la relación educación, trabajo (demanda y oferta desvinculadas), así como una baja innovación y emprendurismo, (Imjuve, 2013).

En los siguientes apartados conoceremos el concepto de juventud y la condición en la que viven los jóvenes de México, en especial los de la Ciudad de México, que es donde basaremos nuestro estudio, el objetivo es conocer algunas de los elementos que les ocasionan problemas para incorporarse al mercado laboral. También conoceremos qué es la discriminación y por qué son discriminados los jóvenes, para así conocer las causas de discriminación laboral y poder entender adecuadamente la relación de nuestros dos conceptos. Y finalmente analizamos a qué se le considera empleo en México y las condiciones laborales a las que se enfrentan los jóvenes.

Juventud en México

De acuerdo con información de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (Enadid, 2018), en el país había 124.9 millones de personas. De ellas, 30.7 millones son personas cuya edad oscila entre los 15 y los 29 años; es decir, uno de cada cuatro habitantes del país es joven (24.6%), siendo un poco mayor la proporción de hombres (50.8%) que de mujeres (49.2%). Por lo que la población juvenil representa cerca de la quinta parte de la población total en México.

En México de acuerdo con la Ley de Imjuve (Instituto Mexicano de la Juventud), el concepto de juventud es un término que, por un lado, permite identificar el periodo de vida de una persona que se ubica entre

la infancia y la adultez. Por lo que se considera la población joven por estar entre los 12 y los 29 años (Diario Oficial de la Federación, 1999)

A su vez, el Consejo Nacional para Prevenir y eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, (copred) dice que la juventud es una etapa de transición entre la niñez, la adolescencia y la vida adulta en la que deben tomar decisiones que influirán en

[...] sus proyectos de vida a corto, mediano y largo plazo. Dichas decisiones se toman en función de distintas aspiraciones, como lo son el tener un empleo digno y bien remunerado, lograr el desarrollo académico y/o profesional, la decisión de formar una familia, de encontrar espacios para la promoción cultural o deportiva y para la participación política (Copred, 2013).

Las Naciones Unidas por su parte, afirman que la juventud es "[...] un momento muy especial de transición entre la infancia y la edad adulta, en el que se procesa la construcción de identidades y la incorporación a la vida social más amplia" (ONU, 1996)

Los jóvenes tienen una escasa representación en las políticas y espacios de toma de decisiones, que a su vez es causada por una cultura política sin vínculos con las prácticas culturales juveniles y una desconexión entre intereses locales, regionales y mundiales, (Imjuve, 2013) Es decir que un joven con escasas oportunidades de acceder a un empleo se encuentra con constantes obstáculos que lo hacen no entender la vida social y le cuesta integrarse porque siente un rechazo.

A continuación, analizamos qué es la condición juvenil y qué significa ser joven.

Como lo menciona Rossana Reguillo, conceptualizar al joven en términos socioculturales implica en primer lugar no conformarse con las delimitaciones biológicas, como la de la edad, porque ya sabemos que distintas sociedades, en diferentes etapas históricas han planteado las segmentaciones sociales por grupos de edad. Tampoco se trata de

rastrear las formas en las que las sociedades construyen la categoría de “jóvenes” sino que se trata de enfatizar el error que presenta este grupo social (Reguillo, 2000, p. 30).

Los jóvenes no tienen una existencia autónoma al margen del resto social, se encuentran inmersos en la red de relaciones y de interacciones sociales múltiples y complejas, (Reguillo, 2000) Es decir, un joven se prepara para entrar a la vida adulta, tratando de hallar su propia identidad. Por lo que:

Definir al joven en términos socioculturales implica, en primer lugar, no conformarse con las delimitaciones biológicas, como la de la edad, [...] se señala que la juventud, como hoy la conocemos, es propiamente una invención de la posguerra, que hizo posible el surgimiento de un nuevo orden internacional (Reguillo, 2003, p.104).

La juventud como etapa de la vida impone una especie de marcador social que la distingue de otras etapas, predeterminando y homogenizando el deber, ser y actuar del joven, la juventud como grupo social se centra en una clasificación manipulada de un segmento de la población por su edad y sus rasgos etéreos. En cuanto a ver la juventud como actitudes ante la vida, el mundo adulto tiende a acentuar imágenes prefiguradas sobre el mundo juvenil anteponiendo estereotipos y prejuicios. Finalmente, la juventud es la generación futura que tiende a instalar ciertos aspectos normativos esperados o deseados para los jóvenes, en tantos individuos en preparación para el futuro (Duarte, 2001).

Es por ello por lo que se suele asociar a los jóvenes con actos de rebeldía y con algunos movimientos sociales que los hagan identificarse con sus ideales.

El término juventud identifica, y como toda identidad, se refiere a sistemas de relaciones articulados en diferentes ámbitos de interacción que pasan por instituciones como la familia, las Iglesias, la escuela, los

espacios en los que se producen y movilizan recursos o los espacios en los que se ejercen las prácticas políticas (Sepúlveda, 2011). Por lo que es muy frecuente que los jóvenes decidan pertenecer a determinados grupos sociales como son; grupos socialistas, las llamadas tribus urbanas, entre otros.

La identificación de los jóvenes viene tradicionalmente asociada a la edad. Ser joven significa tener ideales, sueños, problemas, conflictos y una constante preocupación de identidad (Horbath, 2016) por lo que es primordial identificar el problema central que enfrenta la población juvenil en México porque, como lo dicen diversos gobiernos, que los jóvenes son el futuro y la esperanza de la patria. Es necesario intervenir para que esto sea una realidad y exista una igualdad de oportunidades para los jóvenes de México.

Uno de los principales problemas de la juventud y que analizaremos en nuestra investigación es la inserción laboral, donde se destacan dificultades como la carencia de programas de práctica laboral, una escasa generación de empleo, una desarticulación entre la relación educación y empleo, entre otros.

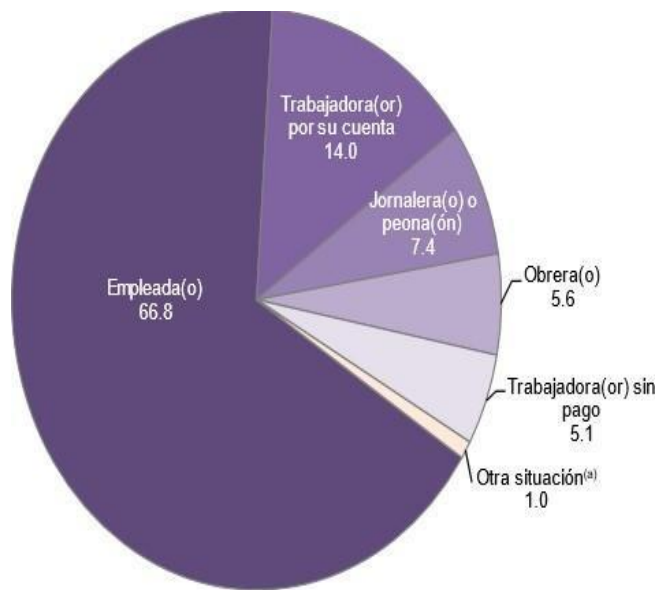
Algunos datos del trabajo de campo realizado para esta investigación nos ayudan a entender el problema en el que se encuentra este grupo social.

Por otro lado, estos problemas son reconocidos también por las instituciones. Por ejemplo; El Consejo Nacional para Prevenir y eliminar la discriminación, (Conapred), que tiene como fin eliminar la discriminación en todo el país, a través de la promoción de políticas y medidas para contribuir al desarrollo cultural y social, considera un problema grave el tema de la discriminación hacia los jóvenes, dado que se les percibe como amenaza para la cohesión social, muchas veces se les excluye de espacios y oportunidades laborales o educativas, y se impide el reconocimiento de sus derechos, especialmente los sexuales y

reproductivos. Es común que las y los jóvenes enfrenten discriminación por su condición social, su apariencia física (ligada a su condición económica), la escuela donde estudiaron, el lugar donde viven, o incluso sus publicaciones en redes sociales (Conapred, 2013).

El mismo Conapred considera un problema de primera importancia que la población juvenil esté relacionada con la pobreza y marginación y es donde no pueden acceder a un empleo formal, bien remunerado y con prestaciones, acceso a servicios, etc. (Conapred, 2013)

Para entender la situación laboral a continuación analizaremos los datos de diferentes estudios realizados por instituciones. En la siguiente gráfica podemos ver la distribución porcentual de la población de 15 a 29 años ocupada, por posición en el empleo 2018



Incluye a patrones o empleadores y a quienes están en otra situación.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2018. Base de datos. SNIEG, Información de Interés Nacional

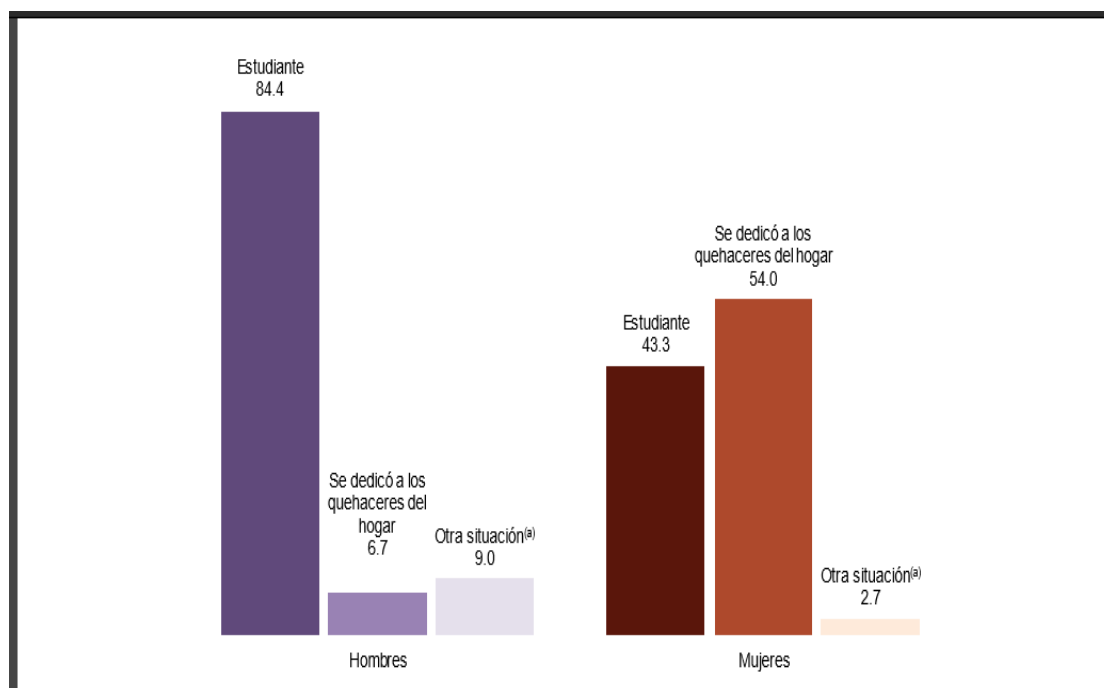
Según los datos de la ENADID 2018, 17.4 millones (56.5%) de los jóvenes son parte de la Población Económicamente Activa (PEA)². De ellos 16.7 millones (96.3%) tenían algún empleo (población ocupada). De acuerdo con la posición en el trabajo 66.8% son empleados, 14.0% trabajan por su cuenta y 7.4% son jornaleros o peones. El complemento de la PEA, es decir 3.7% (673 mil) buscaron empleo (población desocupada) activamente durante la semana de referencia.

En otros datos, de los 30.7 millones de personas jóvenes en el país, 13.3 millones están considerados en la Población No Económicamente Activa (PNEA)³. Según la actividad que desarrollaron durante la semana de referencia, 52.7% son estudiantes, 37.9% se dedicaron a los quehaceres del hogar y 4.8% están en alguna otra situación. Al hacer la distinción de actividad según el sexo de la persona, se observa que, en los varones, 84.4% son estudiantes y 6.7% se dedicaron a los quehaceres del hogar. En el caso de las mujeres las proporciones son distintas: 43.3% son estudiantes y 54% se dedicaron a los quehaceres del hogar.

² Se refiere a las personas de 15 años o más de edad que durante la semana de referencia tuvieron o realizaron una actividad económica o que buscaron activamente un empleo.

³ Se refiere a las personas de 15 años o más que durante la semana de referencia no realizaron alguna actividad económica ni buscaron un empleo

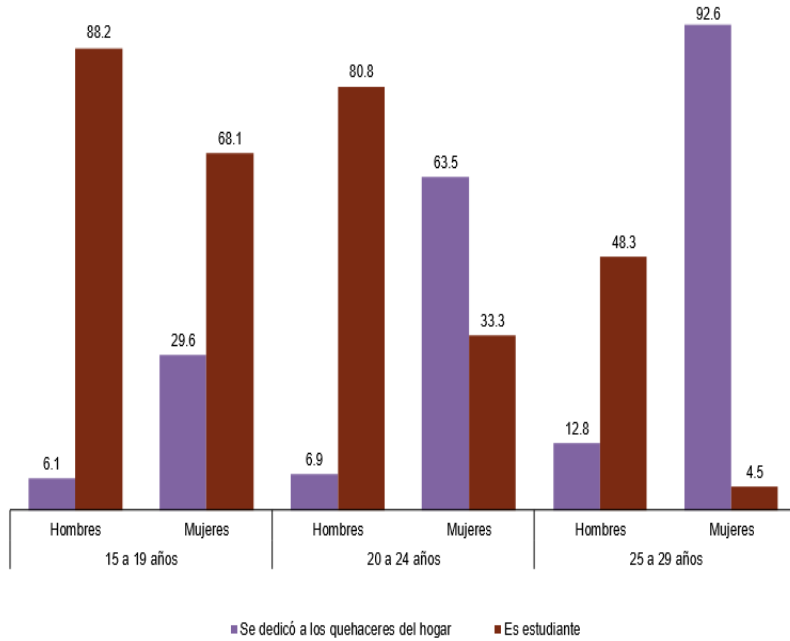
Distribución porcentual de la población de 15 a 29 años no económicamente activa, por actividad no económica 2018



(a) Incluye a pensionada(o)s o jubilada(o)s y a quienes están en otra situación.
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2018. Base de datos. SNIIEG, Información de Interés Nacional.

En la siguiente gráfica podemos observar que en los hombres la actividad que mayormente se declara es estudiante, aunque disminuye su proporción según avanza la edad. En los de 15 a 19 años representa 88.2%, de 20 a 24 años desciende a 80.8% y en los de 25 a 29 años disminuye hasta 48.3%. En las mujeres, la actividad que concentra más casos es se dedicó a los quehaceres del hogar, con proporciones que van del 29.6% (en las que tienen entre 15 y 19 años) hasta 92.6% (entre quienes tienen de 25 a 29 años).

Distribución porcentual de la población de 15 a 29 años no económicamente activa, por grupo de edad y sexo según actividad no económica seleccionada 2018



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2018. Base de datos. SNIEG, Información de Interés Nacional.

En estudios realizadas por Conapred se presentan los resultados de Enadis (Encuesta Nacional sobre Discriminación) y en los datos con relación a jóvenes arrojó que poco más del 60 por ciento de la población mayor a 18 años considera que la mayoría de las y los jóvenes son irresponsables, mientras que el 38.6 por ciento, no les rentaría un cuarto de su vivienda solamente por su corta edad, (ENADIS, 2017)

Cuando se analiza este comportamiento por sexo, se detecta que un 62.7% de los varones están de acuerdo con esta afirmación, mientras que, de la población femenina, es el 58.1%. o por grupo de edad, se encontró que el 68.6% de la población de 60 años y más; el 61.3% de las personas entre 30 y 59 años, y poco más de la mitad (53.1%) de los

jóvenes de 18 a 29 años, declaró estar de acuerdo con este prejuicio hacia su mismo grupo.

Porcentaje de la población de 18 años y más que está de acuerdo en que *la mayoría de las y los jóvenes son irresponsables*, por entidad federativa.



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017

Nivel de escolaridad

La educación básica y media superior conforman la educación obligatoria. A los 15 años se espera que las personas al menos hayan concluido la educación básica (Secretaría de Educación Pública (SEP), 2017) y prosigan con sus estudios en los niveles superiores. Sin embargo, del total de jóvenes en el país en 2018, 26.9% (8.3 millones) han terminado la educación básica y 59.6% (18.3 millones) concluyeron algún grado en el nivel de medio superior o superior. En el extremo contrario, 12.5% de las jóvenes (3.9 millones) no ha concluido la educación básica y solo el uno por ciento no tiene escolaridad como lo podemos ver en la siguiente grafica;

Población joven por grupo quinquenal de edad y su distribución porcentual según nivel de escolaridad máximo alcanzado 2018

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2018. Base de

Nivel educativo alcanzado	Total	Grupos quinquenales de edad		
		15 a 19 años	20 a 24 años	25 a 29 años
Total de población	30 745 504	11 323 689	10 059 076	9 362 739
Sin escolaridad ⁽¹⁾	1.0	0.7	0.9	1.2
Primaria incompleta ⁽²⁾	2.2	1.6	2.1	2.9
Primaria completa ⁽³⁾	6.0	4.9	5.7	7.8
Secundaria incompleta ⁽⁴⁾	4.3	6.5	3.0	3.1
Secundaria completa ⁽⁵⁾	26.9	31.4	22.3	26.5
Medio superior ⁽⁶⁾	37.1	50.1	32.3	26.7
Licenciatura o posgrado ⁽⁷⁾	22.5	4.7	33.7	31.8

Nota: La suma puede ser menor a 100 debido a que no se incluye en el cuadro a quienes no especificaron el nivel y grado de escolaridad máximo alcanzado

⁽¹⁾ Incluye a quienes no declararon algún grado o nivel de escolaridad y a quienes solo tienen kinder.

⁽²⁾ Incluye a quienes declararon como último grado de escolaridad aprobado de 1 a 5 grados de primaria.

⁽³⁾ Incluye a quienes declararon como último grado de escolaridad aprobado el 6° grado de primaria.

⁽⁴⁾ Incluye a quienes declararon como último grado de escolaridad aprobado 1° ó 2° de secundaria.

⁽⁵⁾ Incluye a quienes declararon como último grado de escolaridad aprobado 3° de secundaria.

⁽⁶⁾ Incluye a quienes declararon como último grado de escolaridad aprobado algún grado de estudio técnico superior con preparatoria terminada o algún grado de preparatoria o bachillerato.

⁽⁷⁾ Incluye a quienes declararon como último grado de escolaridad aprobado algún grado de licenciatura o ingeniería, especialidad, maestría o doctorado.

datos. SNIEG, Información de Interés Nacional

Los porcentajes muestran un comportamiento acorde a la edad y el nivel de escolaridad que se espera alcancen. Entre los 15 y 19 años lo ideal es que las personas hayan concluido la educación secundaria o bien hayan cursado al menos un grado del nivel medio superior o superior; 31.4% de ellos han terminado la secundaria y 54.8% aprobado algún grado de los niveles medio superior o superior. Si bien, 86.2% (9.8 millones) ha cubierto lo esperado, 13.7% no ha logrado concluir la educación básica o no tiene escolaridad.

En el grupo de 20 a 24 años se observa una distribución distinta, 66.0% (6.6 millones) tiene aprobado algún grado de los niveles medio superior o superior; 22.3% tiene la secundaria terminada y 11.7% no ha concluido la educación básica o no tiene escolaridad (1.2 millones). En el grupo de 25 a 29 años la distribución es 58.5%, 26.5% y 15 por ciento, respectivamente.

Según datos de la encuesta, el promedio de escolaridad alcanzado por la población joven es de 10.8 grados, un grado más que en el total de población de 15 años o más. Por sexo, no hay grandes diferencias en este promedio, 10.8 grados en los hombres y 10.9 grados en las mujeres, (Inegi, 2019)

En otro dato casi la totalidad de personas jóvenes en el país (98.4%) saben leer y escribir, pero poco menos de la mitad de quienes tienen entre 15 y 24 años (46.1%) asisten a la escuela (Conapred, 2018).

Las personas jóvenes tienen un bajo acceso a servicios médicos de calidad. Por ejemplo, apenas un tercio (32.3%) tiene acceso al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), al IMSS, a los servicios de salud de PEMEX u otros similares (Conapred, 2018).

En Información socioeconómica se menciona que alrededor de 5.4 millones de jóvenes no tienen la oportunidad de estudiar ni de trabajar.⁴ La mayor parte de este conjunto (91.2%) es mujer y está en la situación de tener que cuidar a alguien o dedicarse a los quehaceres del hogar (Conapred, 2018).

La población de entre 18 y 29 años que es económicamente activa presenta una brecha de género pronunciada: mientras que ocho de cada diez hombres jóvenes perciben ingresos (78%), poco menos de la mitad de las mujeres jóvenes (45.9%) lo hace (Conapred, 2018).

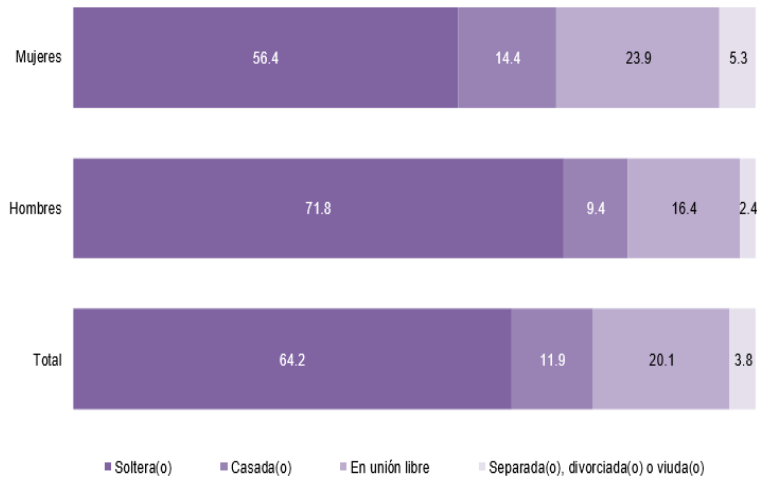
Situación conyugal

La ENADID 2018, muestra que la proporción de jóvenes que vive en unión libre (20.1%) casi duplica a quienes están casados (11.9%); también es de llamar la atención que 3.8% de la población joven ha pasado por al menos una unión o matrimonio, al declararse como

⁴ El tema de los llamados “ninis” se desarrollará, más adelante

separada(o), divorciada(o) o viuda(o). En las mujeres es mayor la proporción de quienes viven en unión libre (23.9%) que en los hombres (16.4%). Lo mismo ocurre entre quienes están casados: en las mujeres 14.4% se encuentra en dicha situación y en los hombres corresponde a 9.4 por ciento, (Enadid, 2018)

Distribución porcentual de la población de 15 a 29 años, por sexo según situación conyugal 2018



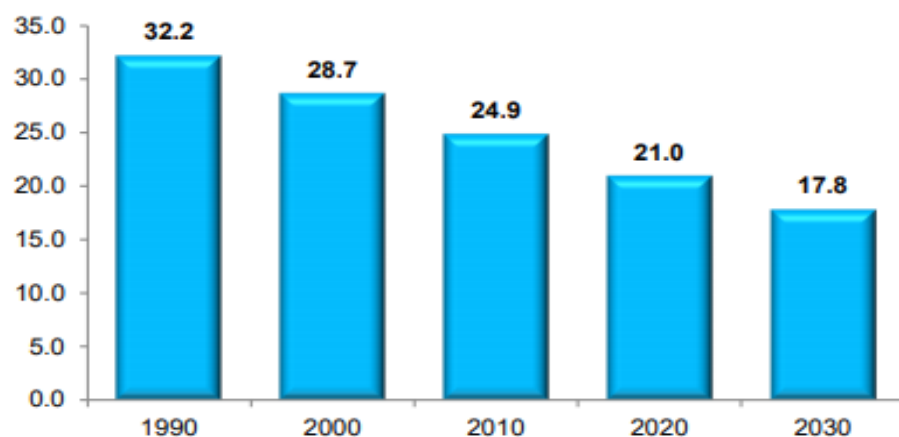
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2018. Base de datos. SNIEG, Información de Interés Nacional

Al conocer los datos anteriores podemos notar que el empleo juvenil acompaña el ciclo económico, pero cuando éste se contrae, son los jóvenes quienes se ven más afectados que el resto de los grupos. Las tasas de desempleo juvenil, ante un periodo recesivo, aumentan mucho más que el desempleo de los adultos (aun cuando ambos estén ligados a la evolución de la actividad global), y se frena la generación de los empleos a quienes tratan de incorporarse por primera vez al mercado de trabajo. Así, el joven que incluso llega a terminar una carrera universitaria y tiene que encarar una primera búsqueda laboral sin haber adquirido experiencia previa suele convertir ese trance en toda una hazaña para poder colocarse en un empleo formal dentro de la profesión elegida o campo de estudio.

Finalmente se puede identificar que el mismo Conapred dice que las personas jóvenes tienen mayor acto de discriminación en cuanto a laboral, apariencia, etc., y también los que tienen más conciencia sobre la manera en que se discrimina en México, éste grupo muestra mayor nivel de apoyo hacia políticas por la inclusión y que 75% de las personas entre 18 a 29 años está a favor del matrimonio igualitario, y 57.6% a favor de la adopción homoparental (versus 60.5% y 40% a nivel nacional, respectivamente (Conapred, 2018).

Entre 2012 y junio de 2018, Conapred calificó 192 expedientes como presuntos actos de discriminación relacionados con personas jóvenes, de los cuales 125 fueron quejas contra personas particulares y 67 contra personas servidoras públicas. La mayor parte de los casos se dio en el ámbito educativo o en el laboral, y respondieron sobre todo a motivos como la apariencia física y la discapacidad. Entre los derechos vulnerados, el más frecuente fue el trato digno (68%), seguido por la educación (60%) y la igualdad de oportunidades (30%). Con esto comprobamos que los jóvenes de la Ciudad de México si sufren actos de discriminación que los hacen sentirse reprimidos sin saber hacia dónde dirigirse a la hora de incorporarse a algún empleo, (Conapred,2018)

Para la Ciudad de México: Datos socio-demográficos: Juventudes en la Ciudad



Fuente: INEGI. Censos de Población y Vivienda, 1990-2010.
CONAPO. Proyecciones de población de México. 2005-2050.

En la gráfica podemos observar que la población de 15 a 29 años en el Distrito Federal ahora Ciudad de México fue de 2 millones 203 mil 472 en 2010, que equivale a 24.9% del total, siendo la entidad federativa con la menor proporción de jóvenes, mientras que en el 2000 fue de 28.7% y en 1990, de 32.2%. De esta forma la población de la entidad ha transitado hacia una estructura de edad más madura, con un descenso del estrato de menores de 15 años, y un aumento de los adultos mayores, proceso que se ha acentuado por la emigración registrada en el periodo. Esta tendencia continuará a futuro de acuerdo a las proyecciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO), que calcula 1 millón 850 mil 099 de jóvenes en el 2020, 21.0% del total; y que para el 2030 serán 1 millón 529 mil 379, es decir, 17.8%.

El ritmo de crecimiento promedio anual de los jóvenes fue del -0.7% durante el periodo 1990-2000; -1.1% en 2000-2010; descenderá a -1.7% en el lapso 2010-2020, y se espera uno de -1.9% para 2020-2030. Por delegación se aprecian importantes diferencias, tal es el caso de Milpa Alta, en donde se observa la mayor tasa de crecimiento, 3.7% para el período 1990-2000 y 2.4% entre 2000-2010. En tanto que las delegaciones Coyoacán, Iztacalco, Azcapotzalco y Venustiano Carranza presentan las tasas más bajas en el periodo más reciente.

En cuanto a la ocupación de empleo la evolución de la estructura por edades representa un desafío para el mercado de trabajo y la seguridad social en el Distrito Federal, dado que el aumento de la población en edad de laborar, como es el caso de los jóvenes, implica cada año un aumento en la demanda de empleos, (Copred, 2003)

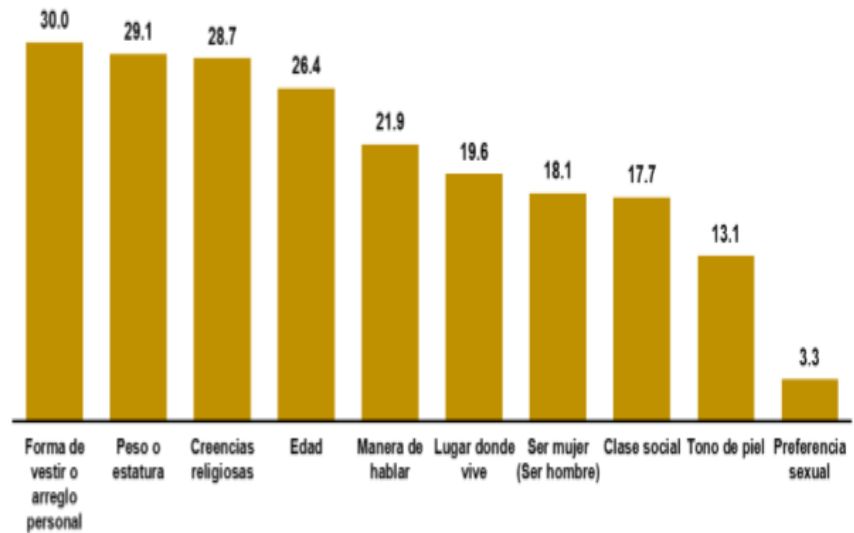
Discriminación y empleo

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017, 20.2% de los 84 millones de personas de

18 y más años se ha sentido discriminada por algún motivo en los 12 meses anteriores al levantamiento de la encuesta.

Los motivos más frecuentes de percepción de discriminación son la forma de vestir o el arreglo personal con 30%; la complexión física (peso o estatura) 29.1%; y con 28.7%, las creencias religiosas, que son la tercera causa más común de percepción de discriminación, como lo podemos apreciar en la siguiente gráfica, (Enadis, 2017)

Porcentaje de población de 18 años y más que declaró haber sido discriminada por característica que lo motivó 2017



Nota: La suma de los porcentajes por motivo de discriminación excede 100%, debido a que una persona pudo haber declarado más de un motivo.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017

Concepto de discriminación

Para entender los datos y gráficas que veremos en el siguiente apartado, necesitamos entender qué es la discriminación.

La discriminación en México es un fenómeno social que ha estado siempre presente, la igualdad de los derechos está presente en el país desde los primeros documentos constitucionales como son:

- Sentimientos de la Nación dados por Don José María Morelos en 1813, donde se prohibió para siempre la esclavitud y la distinción de castas

- Constitución de Apatzingán de 1814. Estableció en su artículo 19 que la ley debía ser igual para todos; y en su artículo 24 que la felicidad del pueblo y de cada uno de los ciudadanos consistiría en el goce de la igualdad, seguridad, propiedad y libertad (Carbonell, 2002).

A partir de estas constituciones en México se estableció el derecho a la igualdad. Con base en el Artículo Primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, párrafo tercero:

Queda prohibida toda distinción motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (CPDEUM,2014, p 2)⁵

Derivada de la reforma constitucional del artículo 1, existe La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación que tiene por objeto “prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato” (Cámara de diputados,2014)⁶

Así mismo, Conapred es un órgano de Estado creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se encarga de recibir y resolver las quejas por presuntos actos de discriminación cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones. Para conocer el panorama de lo que se encarga Conapred y otras instituciones existe la Encuesta Nacional sobre Discriminación en

⁵ <http://www.sct.gob.mx/JURE/doc/cpeum.pdf3>

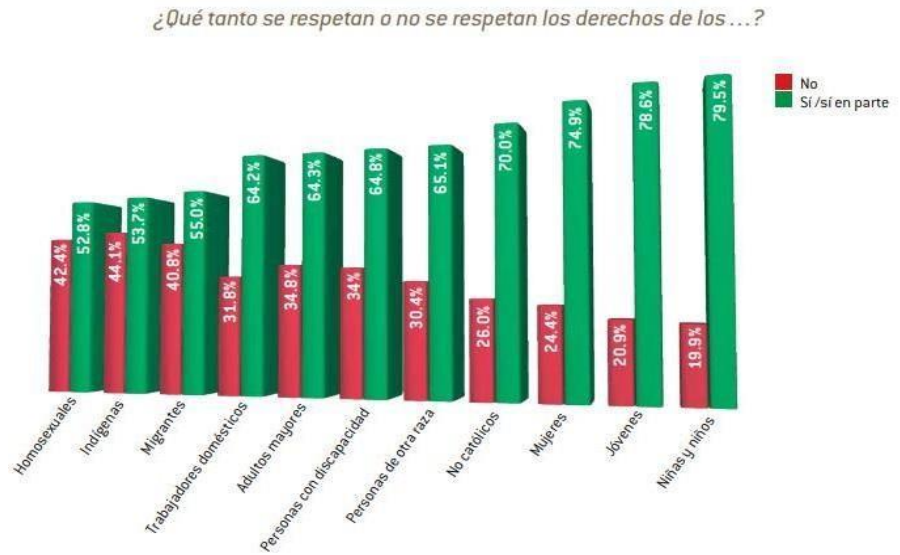
⁶ Cámara de Diputados. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf (fecha de consulta: 14 de agosto de 2018)

México (ENADIS) realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y Conapred, en conjunto con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), la Universidad Nacional Autónoma de México, (UNAM) y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) con el fin de visibilizar, comprender y modificar la discriminación en México. Los resultados de esta colaboración son que, en México, uno de cada cinco residentes es discriminado por alguna característica personal como son; tono de piel, forma de hablar, forma de vestir, arreglo personal, clase social, el lugar donde vive, sus creencias religiosas, sexo, edad y orientación sexual,

La Enadis da a conocer el panorama que persiste sobre la discriminación para conocer quién o quiénes discriminan, y los factores socioculturales que se le relacionan, en esa encuesta encontramos un sinnúmero de datos interesantes, retomamos algunos de ellos útiles para esta investigación.

La encuesta de 2010, realizada por Enadis, Conapred y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, donde se da a conocer lo que opinan quienes sufren y han sufrido históricamente la discriminación. Los objetivos de esa encuesta son recoger la percepción sobre la discriminación en todo el país, explorar las opiniones de las personas en su doble papel de discriminadas o discriminadoras y ofrecer una visión amplia acerca de las percepciones sobre el tema entre la población en general y desde la óptica de distintos grupos sociales (Conapred, 2011: 7).

Algunos de los resultados son;



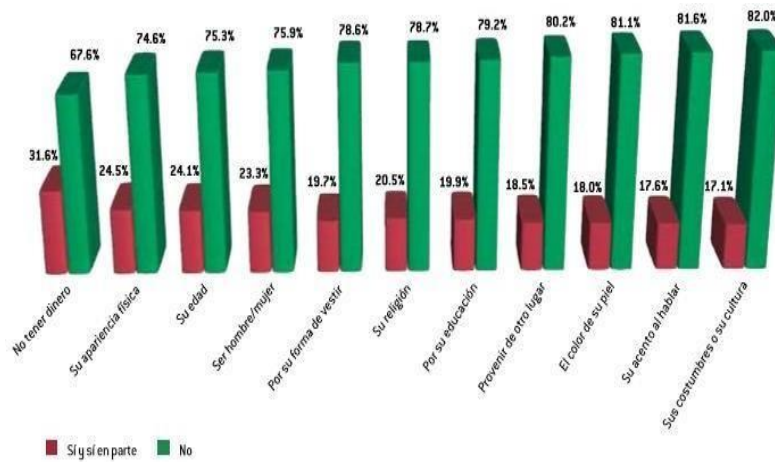
25

Dos de cada diez personas en México consideran que los derechos de las y los jóvenes no se respetan. * La gráfica no presenta los porcentajes de no sabe y no contestó.
Fuente: Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010

Los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010 sobre las y los jóvenes muestran con claridad el desafío de la sociedad mexicana en la igualdad de oportunidades, la tolerancia en la diversidad y el respeto de derechos básicos para la juventud. En México, gran cantidad de personas en la adolescencia y la juventud atraviesan por el complejo proceso de inserción a la vida social mediante dos mecanismos fundamentales: la escolaridad y la inclusión al mundo laboral, (Enadis, 2010)

Parte de los resultados los podemos ver en la siguiente gráfica.

En lo personal, ¿alguna vez ha sentido que sus derechos no han sido respetados por...?



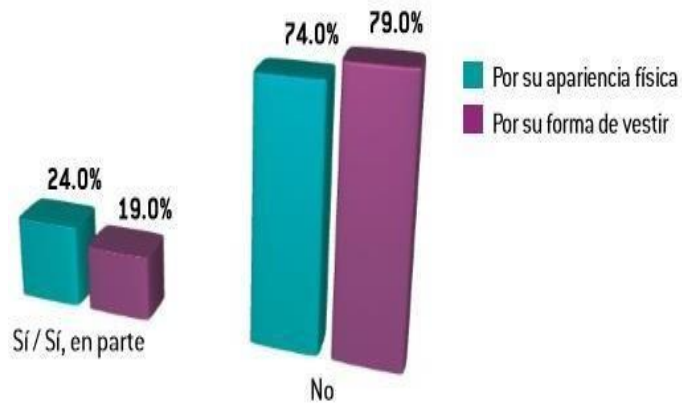
27

No tener dinero, la apariencia física, la edad y el sexo son las causas más identificadas por las que la población ha sentido que sus derechos no han sido respetados.

* La gráfica no presenta los porcentajes de no sabe y no contestó.

Fuente: Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010

En lo personal, ¿alguna vez ha sentido que sus derechos no han sido respetados por...? Resultados de la población de 12 a 29 años



Fuente: Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010

Aquí podemos observar que, aunque la mayoría de las y los jóvenes considera que sus derechos han sido respetados sin importar su apariencia física o su forma de vestir, 24% admite que alguna vez sí o sí en parte ha sentido que sus derechos no han sido respetados por su apariencia física y 19% dice lo mismo por su forma de vestir. Estos porcentajes varían mínimamente en relación con lo que opina la población en general sobre estas dos preguntas.

Resultados más recientes, del año 2017, realizados nuevamente por Enadis, vía INEGI, dicen que el 20.2% de la población mexicana de 18 años y más declaró haber sido discriminado, los motivos son la forma de vestir o arreglo personal, el peso o estatura, edad y creencias religiosas (Enadis, 2017).

En la siguiente gráfica se observa que, en general, los hombres tienden a estar más de acuerdo con las frases de prejuicios que las mujeres. Llama especialmente la atención, que un 17.9% de ellos está de acuerdo con la frase “algunas mujeres que son violadas es porque provocan a los hombres”, respecto a un 12.3% de la población femenina.

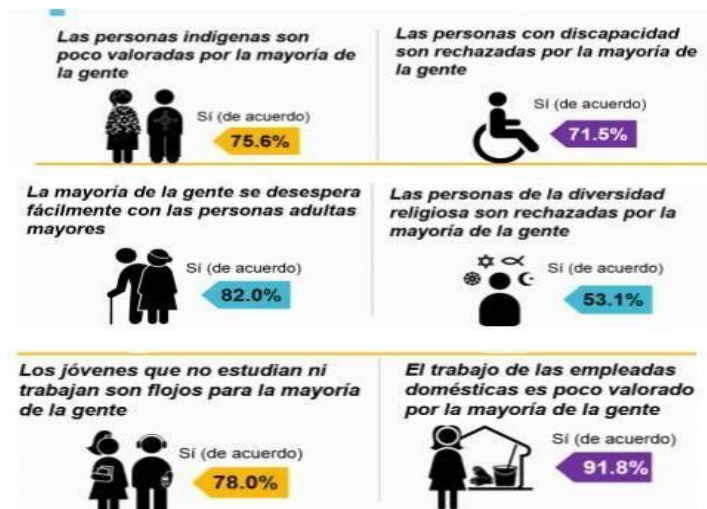


Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017.

En la gráfica observamos que 23.3% de la población de 18 años y más señaló que en los últimos cinco años se le negó injustificadamente algún derecho, sobre todo la posibilidad de recibir apoyos de programas sociales. El 63% de los hombres de 18 años y más está de acuerdo con la frase de prejuicio de que los jóvenes son irresponsables, contra el 58% de las mujeres, (ENADIS, 2017)

Por otra parte, la opinión de los grupos de población sobre frases de prejuicios en la sociedad hacia su mismo grupo, permite conocer acerca de la manera en que se conciben o representan ante la sociedad, y la forma en que asumen este rol. En esta encuesta podemos encontrar los siguientes resultados acerca de la opinión hacia los jóvenes, (Enadis, 2017)

Para los distintos grupos de la población, se obtuvieron los siguientes resultados acerca de que los jóvenes que no estudian ni trabajan son flojos, con un 78.0% (Enadis, 2017) .



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017

También la población indígena declaró haber sido discriminada por algún motivo o condición personal, según distintas características personales. El tono de piel es un motivo de discriminación que puede

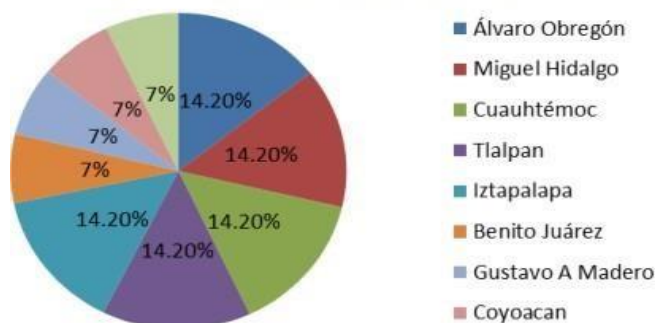
afectar a las personas en distintos ámbitos de su vida. De la población de 18 años y más, más de la mitad (59.2%) se declaró con tonalidad de piel de intermedia, un 29.4% señaló tener un tono de piel más claro mientras que el 11.4% declaró ser de la más oscura. (Enadis,2017)

En otras encuestas, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, (COPRED) señala que las causas más comunes de discriminación y grupos poblacionales con la percepción más alta de discriminación son: el nivel educativo, preferencia u orientación sexual, color de piel, la pobreza, la discapacidad, etc. (Copred, 2017)

En resultados de las encuestas de Enadis se menciona que poco más de tres de cada diez jóvenes consideró que la preparación insuficiente, la apariencia o la inexperiencia son los motivos por los no fueron aceptados en un trabajo, la falta de oportunidades de empleo y experiencia son considerados como los principales problemas de las y los jóvenes en México, seguidos de las adicciones, la inseguridad, la violencia y la delincuencia (Enadis, 2010)

Para nuestro estudio nos centramos en los jóvenes de la Ciudad de México. En la Enadis se menciona que toda persona joven tiene derecho a gozar de todos los derechos sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, apariencia o cualquier otra, y a que se implementen todas las medidas de protección que su condición de joven requiera, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del Estado, (Enadis, 2010) Actualmente no existe una ley vigente en el ámbito federal que proteja los derechos de las y los jóvenes de manera explícita, sin embargo, hay 16 leyes estatales de protección de la juventud. Además, gozan de los derechos que se reconocen para las niñas y niños cuando éstos tengan hasta 18 años de edad, para los jóvenes de la Ciudad de México se ve representado en la siguiente gráfica.

Gráfica 1: Casos de discriminación por delegación presentados en COPRED. Primer semestre 2013



Fuente: Elaboración del Copred con base en sus registros.

Se identifican delegaciones con mayor número de casos donde se ha denunciado la discriminación, tal como se muestra en la gráfica. Sobresalen las delegaciones Álvaro Obregón, Miguel Hidalgo, Cuauhtémoc, Tlalpan e Iztapalapa con 14% de casos en cada una. Esto no quiere decir, que en otras delegaciones no haya situaciones de discriminación, todo lo contrario. Lo que podemos intuir a raíz de esto, es que existen delegaciones donde la información relacionada con derechos hacia las juventudes es más accesible que en otras demarcaciones. Otro factor para tomar en cuenta es que las juventudes difícilmente consideran importante acudir a estos órganos de gobierno para denunciar, pues no tienen certeza sobre la eficiencia o bien tienen un cierto desencanto con las instituciones, (Copred, 2013)

Pero en México esto no ha sido una realidad. Como en casi todos los países en México existe la discriminación como un fenómeno que afecta a la sociedad que, a pesar de existir tratados internacionales, existen diferencias entre las personas. Ser discriminado puede estar asociado a la exclusión, distinción, marginación, preferencias, etc.

La discriminación suele entenderse como un trato injusto de una persona hacia otra que se produce cuando alguien no suele ser de nuestro agrado y por ser diferente hay distinción, ya sea por su raza, sexo, religión, etc. Diversos estudios han tratado el concepto de

discriminación, por lo que consideramos necesario delimitar el concepto para conocer su estructura y desarrollar una discusión que nos haga entender y conocer las causas de una discriminación laboral hacia jóvenes. En el siguiente apartado encontraremos diversas definiciones.

De acuerdo con la Real Academia Española discriminación es separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra, dar trato de inferioridad, diferenciar a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc. (RAE, 2016)

Discriminar es "calificar aquel tratamiento diferencial por el cual se priva de ciertos derechos o prerrogativas a un determinado número de personas por motivos principalmente de raza, color u origen étnico" (Gómez, 2007).

La discriminación consiste en separar, distinguir o diferenciar una cosa de otra, o bien desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, económicos, de origen (Caal, 2006).

Discriminar se puede también entender como alterar o modificar la igualdad entre personas, sea por reducción, exclusión o restricción (Villalobos, 2004).

Discriminar significa en el lenguaje común distinguir. Pero en el lenguaje jurídico discriminar significa tratar a una persona de forma desfavorable por un motivo prohibido. Una discriminación no es solamente una distinción. Cualquier distinción no es ilícita y no constituye una discriminación. Las personas pueden recibir un trato diferente de forma ilícita (Miné 2013).

Es decir, cuando una persona es tratada de una forma nociva, está siendo discriminada y la causa puede ser por pertenecer a una categoría social diferente a la nuestra.

Otra forma de entender la discriminación es: una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas, sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales (Rodríguez, 2005, p 23).

Por su parte Gross dice que discriminación es un problema social que consiste en juzgar a la gente solamente como miembro de un grupo despreciado. Lo que quiere decir es que debemos saber cuándo un miembro de un grupo puede no ser legítimamente discriminado sobre la base de su pertenencia grupal (Gross, 1978,10).

Conapred también dice que discriminar es un problema social y define la discriminación como una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.

Según Conapred, algunos elementos a partir de los cuales se discrimina son:

El origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil.

Algunos ejemplos de conductas discriminatorias pueden ser:

1. Impedir el acceso a la educación pública y privada por tener una discapacidad, preferencias sexuales, etc.
2. Prohibir la libre elección de empleo o restringir oportunidades de acceso.
3. Negar o condicionar los servicios de atención médica.

Por otro lado, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos define la discriminación como un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Ésta se genera en los usos y las prácticas sociales entre las personas y con las autoridades, en ocasiones de manera no consciente (CNDH, 2018).

Se produce una discriminación cada vez que hay distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, etc. En México, la mayoría de la población ha enfrentado algún tipo de discriminación.

Según la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) se entiende por discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.

Por ejemplo, cuando una persona es o ha sido tratada de manera menos favorable por pertenecer a algún grupo étnico se trata de una discriminación directa donde se utiliza un criterio para fundamentar una diferencia de trato. La discriminación directa puede ser intencional y explícita con respecto al motivo prohibido. Este tipo de discriminación es fácil de detectar y está prohibida por la Ley. OIT define la discriminación directa como situaciones, reglamentos o prácticas aparentemente neutras que se traducen en un trato desigual hacia personas con determinadas características (OIT, 2003)

La discriminación indirecta, “hace referencia a leyes, políticas o prácticas en apariencia neutras pero que influyen de manera desproporcionada en los derechos”. Por ejemplo, exigir un acta de nacimiento para poder inscribirse en una escuela puede ser una forma de discriminar a las minorías étnicas, a los no nacionales que no posean dicha documentación, como puede ser el caso de personas migrantes

indocumentadas (Ley Para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal, 2014, p. 5).

Haciendo referencia a los autores anteriores podemos decir que la discriminación está presente en todos lados por excluir a una persona de un grupo social por ser diferente, los motivos pueden variar dependiendo del lugar, por ejemplo, por las características de una persona que no concuerde con nuestro tipo de pensar, por la religión que tiene, su forma de vestir, etc. Podemos notar que esto puede ser un delito y perjudicar en sentido general a todas las personas y la sociedad de forma negativa. En nuestro estudio relacionaremos la discriminación con lo laboral y cómo afecta a los jóvenes, por lo que es importante entenderla.

La discriminación en el empleo es un fenómeno estructural, por lo cual también se requiere que la política de Estado intervenga en muchos campos: en las políticas educativas, las fiscales, las migratorias, las de cuidado, las de formalización del trabajo, en el sistema de justicia laboral, en los sistemas de transporte y el diseño de las ciudades, en las políticas carcelarias, en las políticas de información pública y, obvio, en la regulación laboral (Vela, 2017).

La discriminación laboral ocurre cuando el patrón decide no contratar, o por el contrario, despedir a un empleado por su género, ideología política, clase social, orientación sexual, lugar de origen, religión, nacionalidad. La discriminación laboral puede categorizarse conforme a los factores de diferenciación (negativa) (Conapred, 2013).

Como lo menciona Organización Internacional del Trabajo (OIT), todos los trabajadores y solicitantes de empleo tienen derecho a recibir el mismo trato, independientemente de cualquier otro atributo, excepto su capacidad para hacer el trabajo. Puede haber discriminación en la etapa previa a la contratación, durante el empleo, o al término del contrato.

La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno cotidiano y universal. Se produce una discriminación cada vez que se rechaza o escoge a un trabajador por razón del color de su piel, cada vez que se niega un puesto en el consejo de administración a una directora competente o que se le atribuye un sueldo inferior al de un colega con la misma productividad. Se comete una discriminación laboral cada vez que se exige una prueba de embarazo para considerar la candidatura de una mujer, o cuando se despide a un minero porque es o se cree que es seropositivo (OIT, 2003).

Según el informe, OIT (2003, p. 7) “las ideas y estereotipos subyacentes de esta conducta obedecen en gran medida a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país”.

La discriminación en el trabajo genera desigualdades en los resultados del mercado de trabajo y coloca en una situación de desventaja a los miembros de determinados colectivos (OIT, 2003).

La discriminación en el trabajo se puede manifestar en el acceso al trabajo, durante su desempeño, o en ambos momentos. Una persona discriminada puede ser excluida por motivos de raza, sexo o religión. Las personas que se enfrentan a la discriminación laboral tienden a continuar experimentándola durante el desempeño de las obligaciones del mismo, en un círculo vicioso de desventajas que se van acumulando (OIT, 2003).

La discriminación en el trabajo puede ser directa o indirecta. Es directa cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil o el sexo. Puede haber discriminación indirecta cuando unas disposiciones y prácticas de carácter aparentemente imparcial redundan en perjuicio de gran número de integrantes de un colectivo determinado, independientemente de que éstos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo de que se trate (OIT, 2003).

La secretaria del Trabajo por su parte menciona:

Ningún trabajador en México puede ser objeto de discriminación en su centro laboral, ni por su origen étnico o nacional, ni género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra causa que atente contra la dignidad humana, conforme el Artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)

Así mismo La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del Gobierno de la Ciudad de México, a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, promueve y garantiza el estricto cumplimiento de los derechos laborales en el marco de los derechos humanos; impulsa en todo momento, la conciliación como mecanismo legal e idóneo para resolver conflictos obrero-patronales. Brinda asesoría y orientación jurídica en materia laboral a la población trabajadora y sus beneficiarios/as.

En nuestro estudio nos interesa analizar el problema de los jóvenes y la discriminación laboral. Entendido qué es discriminación y discriminación en lo laboral podemos decir que el trabajo de los jóvenes en la actualidad representa no solo una necesidad económica para mejorar el ingreso familiar, sino además constituye parte de su formación integral (Horbath, 2016).

A continuación, expondremos diversas algunas causas y conflictos que tienen los jóvenes y la discriminación laboral.

Discriminación laboral, situación laboral de los jóvenes en México

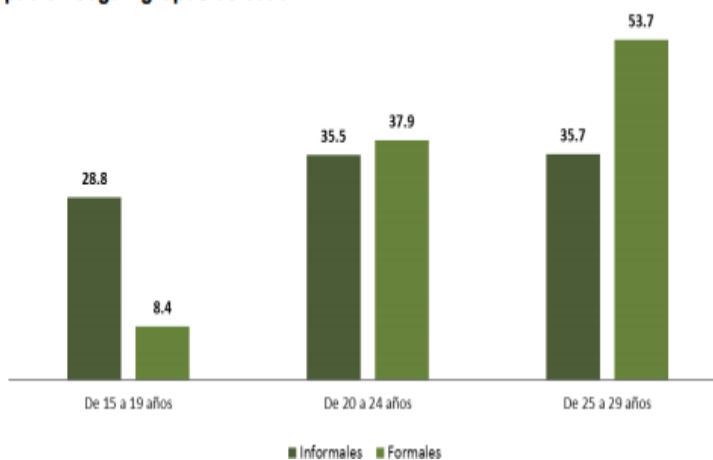
De acuerdo con los resultados del Instituto Mexicano de la Juventud con datos de la Encuesta Nacional de Valores en Juventud 2012 se obtuvo que de acuerdo al avance en niveles de escolaridad, los aspectos más relevantes para que los jóvenes consigan un empleo van entre un 57 y 62 por ciento asociado a la educación, mientras que la experiencia laboral

deviene de un 32 a un 18 por ciento, mientras que la buena apariencia va del 2.3 al 0.9 por ciento, en cambio los contactos personales se encuentran entre 3.7 y 11.4 por ciento (Imjuve, 2013, p. 11).

Los jóvenes de nuestro país se enfrentan a problemas sociales que les impiden mejorar su situación laboral. La tasa de desempleo de los jóvenes en 2014 era cercana a 9 por ciento lo cual casi duplica la de la población abierta de 15 y más años, pero entre la población adolescente de 15 a 19 años donde sube al 10.1 por ciento, mientras entre los jóvenes de 20 y 24 años llega al 9.2 por ciento (INEGI, 2014).

En datos del primer trimestre de 2018 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, (ENOE) podemos apreciar en la siguiente gráfica los siguientes resultados:

Distribución porcentual de la población de 15 a 29 años ocupada, por condición de formalidad en la ocupación según grupos de edad 2018



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2018. Primer trimestre. Base de datos

Resultados señalan que, de los 15 millones de personas jóvenes ocupadas de 15 a 29 años, 59.5% (poco más de 8.9 millones) labora en el sector informal⁷. El trabajo informal en la población joven es predominantemente masculino. Seis de cada 10 ocupados informales

⁷ actividades económicas de mercado que operan a partir de los recursos de los hogares que veremos más adelante.

(65.8%) son hombres, en tanto que 34.2% son mujeres. Por grupos de edad, el trabajo informal predomina en la población más joven: 28.8% de las personas ocupadas en actividades informales tiene de 15 a 19 años, en tanto que solo 8 de cada 100 personas que se ocupan en el sector formal de la economía están en este rango.

También sobresale que una de cada dos personas jóvenes ocupadas en actividades formales (53.7%) tiene de 25 a 29 años, proporción mayor si nos referimos a las personas ocupadas informales, de las cuales 35.7% tiene este rango de edad, (INEGI, 2018)

Actualmente en México existe un programa aún piloto propuesto por el presidente electo, Andrés Manuel López Obrador llamado “Jóvenes Construyendo el Futuro” quien supuestamente beneficiará a 2 millones 600 mil jóvenes de entre 18 y 29 años que no estudian ni trabajan.

Este programa se basa en que los jóvenes son el motor de la cuarta transformación.

Jóvenes construyendo el futuro tiene las siguientes características:

1. Población objetivo: jóvenes de 18 a 29 años que no estudian y no trabajan
2. El programa tiene dos modalidades:
3. a) 2 millones 300 mil jóvenes becados con 3 mil 600 pesos mensuales durante un año para que reciban capacitación en un centro de trabajo. Esta modalidad será coordinada por la Secretaría de Trabajo.
4. b) 300 mil jóvenes que hayan terminado el bachillerato serán becados con 2 mil 400 pesos al mes para que puedan continuar con su educación universitaria. Esta modalidad será coordinada por la Secretaría de Educación Pública (SEP).

3. Las capacitaciones se desarrollarán a partir de planes, los cuales podrán ser propuestos por las empresas o tutores siempre y cuando permitan durante la capacitación o tras su finalización certificar a los jóvenes en competencias valoradas por los empleadores.

4. La red de tutores para la capacitación laboral se conformará a través de convenios de la siguiente manera:

5. 70% sector privado: que incluye a empresas grandes, medianas, pequeñas, micros, cooperativas, profesionistas, personas con oficios, artistas, talleres, comercios, entre otros.

6. 20% sector público: prioritariamente en programas productivos del Estado como la plantación de un millón de hectáreas de árboles frutales y maderables, con las distintas secretarías y dependencias públicas en programas culturales, jornadas médicas, cuidado del medio ambiente, entre otros.

7. 10% sector social: con organizaciones de la sociedad civil dando prioridad a aquellas que trabajan con jóvenes.

5. Las empresas que participen en el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro recibirán por parte de la Secretaría del Trabajo un distintivo que las acreditará como empresas con compromiso social. (Jóvenes Construyendo el Futuro. 2018)

Empleo en México y empleo de los jóvenes

Actualmente el trabajo a través del emprendimiento es una de las principales alternativas de trabajo para los jóvenes. La Ciudad de México es la segunda entidad federativa con mayor proporción de jóvenes que reportan haber tenido iniciativas emprendedoras, 18% según la Encuesta Nacional de Juventud.

El trabajo de los jóvenes en la actualidad representa no solo una necesidad económica para mejorar el ingreso familiar, sino además

constituye parte de su formación integral. Trabajar para ayudar a los padres a sufragar los gastos de la casa o poder continuar con los estudios debe ser una condición viable, es necesario que se reconozca la importancia de proporcionar a la juventud las facilidades apropiadas para una educación y desarrollo intelectual que les permita la satisfacción de crecer y desarrollarse como individuos, para así fortalecer el país (Horbath, 2014).

La problemática de empleo es un asunto que ha ido creciendo en México. Durante el periodo abril-junio del 2019, el INEGI presenta los resultados trimestrales de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y dice que la población de 15 años y más disponible para producir bienes y servicios en el país fue de 57 millones (60.2% del total), cuando un año antes había sido de 55.6 millones (59.8%). El incremento de 1.3 millones de personas es consecuencia tanto del crecimiento demográfico, como de las expectativas que tiene la población de contribuir o no en la actividad económica.

Mientras que 77 de cada 100 hombres en estas edades son económicamente activos, en el caso de las mujeres 45 de cada 100 están en esta situación.

Las comparaciones entre el segundo trimestre de 2018 e igual lapso de 2019 de la Población Económicamente Activa y su división en población ocupada y desocupada se muestran en el siguiente cuadro:

POBLACIÓN SEGÚN SU CONDICIÓN DE ACTIVIDAD

(Personas)

Indicador	Segundo trimestre				
	2018	2019	Diferencias	Estructura % 2018	Estructura % 2019
Población total ^{a/}	124,587,124	125,782,872	1,195,748		
Población de 15 años y más	93,067,740	94,622,874	1,555,134	100.0	100.0
Población económicamente activa (PEA)	55,643,417	56,951,215	1,307,798	59.8	60.2
Ocupada	53,785,257	54,936,719	1,151,462	96.7	96.5
Desocupada	1,858,160	2,014,496	156,336	3.3	3.5
Población no económicamente activa (PNEA)	37,424,323	37,671,659	247,336	40.2	39.8
Disponible	5,568,494	5,658,651	90,157	14.9	15.0
No disponible	31,855,829	32,013,008	157,179	85.1	85.0

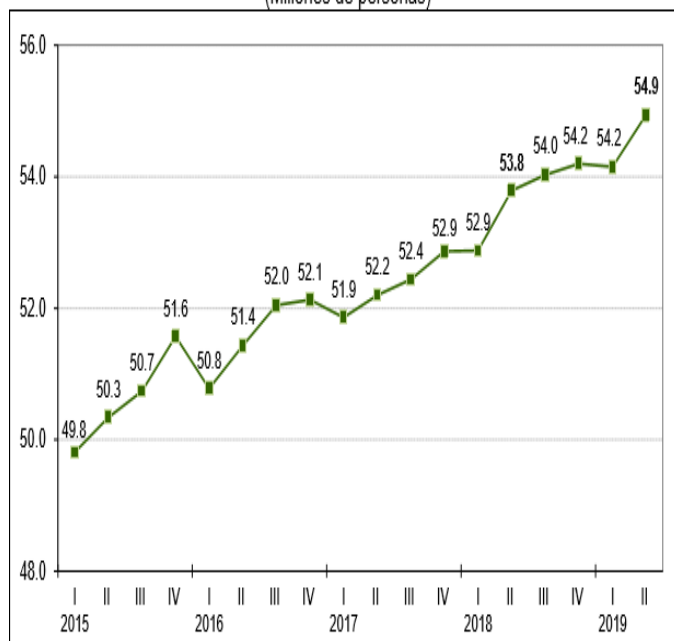
a/ Los datos absolutos de las encuestas en hogares se ajustan siempre a proyecciones demográficas que son generadas por el CONAPO.

Fuente: INEGI

Población ocupada

Al interior de la Población Económicamente Activa es posible identificar a la población que estuvo participando en la generación de algún bien económico o en la prestación de un servicio (población ocupada), la cual en el periodo abril-junio del año en curso alcanzó 54.9 millones de personas (33.4 millones son hombres y 21.5 millones son mujeres), cantidad superior en 1.2 millones de personas a la del mismo periodo de un año antes, (Inegi, 2019)

POBLACION OCUPADA AL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2019
(Millones de personas)



Nota: Serie ajustada a las proyecciones demográficas del Consejo Nacional de Población (CONAPO), 2010-2050.

Fuente: INEGI

Como podemos observar la mitad de la población ocupada (50.4%) se concentra en las ciudades más grandes del país (de 100 mil y más habitantes y/o capitales de estado); le siguen las localidades rurales (menores de 2 500 habitantes) donde se agrupa 20.6% de la población ocupada total; los asentamientos que tienen entre 15 mil y menos de 100 mil habitantes (urbano medio) albergan 15%, y finalmente, el resto de los ocupados (14%) residen en localidades de 2 500 a menos de 15 mil habitantes (urbano bajo), (Inegi, 2019)

Por lo que en el siguiente apartado conoceremos qué es el trabajo basándonos en lo que define OIT, que es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales entre otras instituciones que nos ayuden a conocer a qué se le considera empleo, empleo formal y a qué definen cómo trabajo decente para así poder identificar a qué tipo de empleos se están involucrando los jóvenes de la Ciudad de México.

El trabajo, definido por la Organización Internacional del Trabajo, es el medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana (OIT, 1988).

El trabajo también puede ser definido como "una actividad coordinada de hombres y mujeres, orientada hacia una finalidad específica, que es la producción de bienes y servicios que tengan una utilidad social". Para realizarlo se requiere la movilización de todo el ser humano, es decir de la fuerza física y/o de las capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y cognitivas, y la puesta en práctica de las calificaciones, competencias profesionales y experiencia de los trabajadores (Neffa, 2011),

La misma OIT, considerará como empleado "a todas las personas que tengan más de una cierta edad especificada y que durante un breve periodo de referencia, tal como una semana o un día, estuvieran en cualquiera de las siguientes categorías: con un empleo asalariado o con un empleo independiente" (OIT, 1988)

La OIT considera como población económicamente activa a todas las personas de uno u otro sexo que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos, definidos según los sistemas de cuentas nacionales y de balances de las Naciones Unidas, durante un período de referencia especificado" (OIT 1997). Esas personas pueden estar empleadas o desempleadas.

En modo más específico las personas con empleo asalariado:

Trabajan durante el período de referencia por un sueldo o salario en metálico o en especie; con empleo, pero sin trabajar durante el periodo de referencia y que mantienen un vínculo formal con su empleo, según los siguientes criterios:

[...] pago ininterrumpido de sueldos o salarios; garantía de reintegración en el empleo al término de la contingencia o un acuerdo respecto de la fecha de reintegración; durante la ausencia del trabajo, un periodo en el cual los trabajadores pueden percibir una remuneración social sin obligación de aceptar otros trabajos; las personas ausentes de su trabajo temporariamente (por causa de enfermedad o accidente, días festivos o vacaciones, huelga, paro de empleadores, licencia de estudios o de formación profesional, licencia por maternidad o paternidad, suspensión por coyuntura económica difícil, desorganización o suspensión temporal del trabajo por razones tales como el mal tiempo, averías mecánicas o eléctricas, escasez de materias primas o combustibles), pero siempre que tuvieran un vínculo formal con su empleo. Según la OIT esta categoría de personas que no están incluidas en la fuerza de trabajo “abarca a todas las personas que no pertenecían a las categorías con empleo o desempleadas en el período breve de referencia y, por lo tanto, no eran corrientemente activas, en razón de: a) asistencia a institutos de educación; b) dedicación a trabajos en el hogar; c) jubilación o vejez; d) u otras razones como enfermedad o incapacidad, que pueden especificarse (OIT, 1997).

La misma OIT entiende el “pleno empleo” como el escenario donde a) hay trabajo para todas las personas que quieren trabajar y están en busca de él; b) tal empleo es tan productivo como es posible; y c) los individuos tienen la libertad de elegir el empleo. Las situaciones que no satisfagan el punto a) son consideradas como desempleo, las que no satisfagan b) y c) se refieren a subempleo, (Oit,2003)

En otra definición, de acuerdo con las Naciones Unidas en “Principios y recomendaciones para los censos de población y habitación (1980), no forman parte de la población económicamente activa;

a) estudiantes que no ejercen una actividad laboral;

b) trabajadores del hogar, si no perciben una remuneración por tal concepto;

c) personas que perciben transferencias (jubilados, pensionados, rentistas, etc.);

d) las personas que participan en servicios comunitarios y forman parte de grupos de voluntarios no remunerados;

e) otras personas que se dedican a actividades marginales que quedan fuera de los límites de la actividad económica o que perciben una ayuda pública o privada que les permite subsistir.

f) los niños o jóvenes que ya no asisten a la escuela. Entonces, normalmente, poseer un trabajo pero que no es remunerado, no significa automáticamente ser activo o estar empleado, (Naciones Unidas, 1980)

Entonces si las naciones Unidas consideran los económicamente activos a los grupos mencionados anteriormente, el trabajo no considera a los trabajos independientes y si un trabajo no es remunerado, no significa automáticamente ser activo o estar empleado por lo que OIT considera dos tipos de empleo: formal e informal.

El empleo formal incluye a los trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que hacen cumplir sus derechos laborales (tales como seguridad social, beneficios no salariales de liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo). De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) el empleo formal es el que más impacto tiene en el crecimiento económico y en la reducción de la pobreza (OCDE, 2009). La generación de empleos productivos es clave para fomentar el crecimiento económico, reducir la pobreza e incrementar la cohesión social (OCDE, 2014).

En México, el empleo formal se mide a través del número de trabajadores registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que es la institución que brinda los servicios de salud y seguridad social a los trabajadores registrados (a los trabajadores formales).

El empleo informal engloba a los trabajadores que, aunque reciben un pago por su trabajo, no tienen una relación laboral reconocida y no pueden hacer cumplir sus derechos laborales. El Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) de la OI, definió inicialmente al mercado informal como aquel que "agrupa a todas las actividades de bajo nivel de productividad, a los trabajadores independientes (con excepción de los profesionales), a las empresas muy pequeñas o no organizadas", lo cual justifica que se lo asocie al subempleo urbano (OIT, 1988).

Las personas con empleo independiente tienen las siguientes características.

- "trabajando" durante el periodo de referencia, y realizando algún trabajo (o sea una hora de trabajo por lo menos) para obtener beneficios o ganancia familiar, en metálico o en especie.

- "con una empresa, pero sin trabajar", porque están temporariamente ausentes del trabajo durante el periodo de referencia por cualquier razón específica.

- Los trabajadores familiares no remunerados que están trabajando al menos 15 horas durante el periodo de referencia

- Las personas ocupadas en la producción de bienes y servicios económicos, para consumo propio o del hogar, si dicha producción constituye una aportación importante al consumo total del hogar

- Los empleadores, trabajadores por cuenta propia y miembros de cooperativas de producción también pueden clasificarse como trabajando o con empleo, pero sin trabajar

Pero no siempre los salarios de los trabajadores del sector informal son más bajos que los salarios mínimos legales o de los que predominan en las pequeñas empresas del sector formal. También se constata que numerosos jóvenes trabajadores portadores de diplomas se

insertan en el sector informal asumiendo los riesgos de la inseguridad e inestabilidad en el empleo, para realizar actividades que les brindan mayor satisfacción, les permiten disponer de más tiempo libre o para proseguir mientras tantos estudios superiores, incrementando la duración de la jornada cuando sea necesario (Neffa, 2014).

Desde otra perspectiva, el sector informal sería sinónimo de subempleo o de desempleo disfrazado. El subempleo se divide en dos, el visible e invisible;

El subempleo visible: “abarca a todas las personas con empleo asalariado o empleo independiente, trabajando, o con empleo, pero sin trabajar, que durante el periodo de referencia trabajan involuntariamente menos que la duración normal del trabajo para la actividad correspondiente, y que buscaban o estaban disponibles para un trabajo adicional” (OIT 1988, p60).

El subempleo invisible: “es ante todo un concepto analítico que refleja una mala distribución de la mano de obra o un desequilibrio fundamental entre la mano de obra y los otros factores de producción. Sus síntomas característicos podrían ser el bajo nivel de los ingresos, el aprovechamiento insuficiente de las calificaciones y la bajaproductividad” (OIT 1988, p60).

Así mismo el desempleo es encontrarse sin empleo, es decir que no tengan un empleo asalariado o un empleo independiente, tal como se los definiera anteriormente es estar disponible para trabajar en una de las dos modalidades (asalariado o independiente), estar buscando un empleo asalariado o un empleo independiente en un periodo reciente especificado.

La OIT por su parte define como “desempleadas a todas las personas que tengan más de cierta edad especificada y que, en un día especificado, o en una semana especificada se hallen en las siguientes categorías:

1. Los trabajadores disponibles para el empleo cuyo contrato de trabajo haya expirado o esté suspendido temporalmente, que estén sin empleo y busquen trabajo remunerado;

2. Las personas disponibles para trabajar (salvo caso de enfermedad benigna) durante el periodo especificado y en busca de trabajo remunerado, que nunca hayan estado empleadas o cuya última situación en la ocupación no haya sido la de asalariada, (es decir ex-empleadores, etc.) o las que hayan estado retiradas de la vida activa;

3. Las personas sin empleo que en el momento de que se trate, estén disponibles para trabajar y hayan logrado un nuevo empleo que deba empezar en una fecha subsiguiente al periodo especificado;

4. Las personas que hayan sido suspendidas temporal o indefinidamente sin goce de remuneración” (OIT, 1988).

Pero existe el desempleo repetitivo y se puede observar cuando una persona ha pasado en muchas oportunidades por el mercado de trabajo: por ejemplo, un joven cambia constantemente de empleo luego de haber salido de la escuela o, las mujeres que interrumpen el empleo debido al matrimonio y a la maternidad e intentan retomar la vida profesional, los trabajadores con un bajo nivel de calificaciones profesionales. Debido a esa situación específica, no siempre tienen acceso al seguro de desocupación.

Por ejemplo a la hora de buscar empleo, la búsqueda activa de un empleo por parte de los jóvenes desocupados, el ingreso al mercado de trabajo de las madres de familia que por concentrarse en el trabajo doméstico y el cuidado de niños de corta edad estaban en la inactividad, o de quienes se vieron incitados u obligados a aceptar una jubilación anticipada, tiene menos éxito cuando la tasa de desocupación es muy elevada y, más específicamente en el caso de esta última categoría, cuando se experimenta un proceso de reconversión industrial, que por lo general deja de lado a los trabajadores de mayor edad (Neffa, 2011).

Las tasas de desempleo juvenil, ante un periodo recesivo, aumentan mucho más que el desempleo de los adultos (aun cuando ambos estén ligados a la evolución de la actividad global), y se frena la generación de los empleos a quienes tratan de incorporarse por primera vez al mercado de trabajo. Un joven que incluso llega a terminar una carrera universitaria y tiene que encarar una primera búsqueda laboral sin haber adquirido experiencia previa suele convertir ese trance en toda una hazaña para poder colocarse en un empleo formal dentro de la profesión elegida o campo de estudio. La falta de experiencia es uno de los famosos argumentos que los propios empleadores utilizan para flexibilizar aún más una franja de la fuerza de trabajo calificada, a tal grado que luego justifican la falta de correspondencia entre calificación académica y mercado laboral como un problema estructural del mercado de trabajo. Por ello los jóvenes un joven profesionalista tiene que aceptar empleos precarios, con lo que empiezan a pagar por cuotas la experiencia laboral que el mercado les ofrece con desdén, quedando como vía de escape el autoempleo y las actividades informales (Horbath, 2004, p204).

A la hora de solicitar empleo y de hacer la selección los muy jóvenes serán discriminados por no tener experiencia profesional ni poseer un elevado nivel de calificaciones, y ser por lo tanto muy costosa su capacitación inicial. También se constata que muchos jóvenes trabajadores portadores de diplomas se insertan en el sector informal asumiendo los riesgos de la inseguridad e inestabilidad en el empleo, para realizar actividades que les brindan mayor satisfacción, les permiten disponer de más tiempo libre o para proseguir mientras tantos estudios superiores, incrementando la duración de la jornada si fuera necesario (Neffa, 2014).

Para nuestro estudio nos concentraremos en las condiciones del empleo de los jóvenes. Para aquellos jóvenes que han alcanzado la edad aceptable para un empleo, la globalización y el cambio tecnológico

brindan posibilidades para realizar trabajos productivos y generar ingresos, para muchos estas tendencias sólo agravan la vulnerabilidad inherente a la transición entre la niñez y la edad adulta. La gran mayoría de los puestos de trabajo accesibles a los jóvenes están mal remunerados y no brindan suficientes beneficios ni perspectivas de promoción.

La OIT es la principal organización integrada a la flamante Red de Empleo de los Jóvenes y trabaja con las Naciones Unidas y el Banco Mundial para reunir a dirigentes de la industria, representantes de los jóvenes y la sociedad civil y encargados de formular políticas a fin de estudiar enfoques originales para abordar el problema del desempleo de los jóvenes, Las deficientes condiciones de empleo en las primeras etapas de la carrera de una persona joven pueden perjudicar sus perspectivas laborales para siempre. Los jóvenes subempleados o desempleados, como consumidores contarán con menos recursos para gastar o para ahorrar e invertir, lo que perjudicará a empleadores y economías (Oficina Internacional del Trabajo, 2018)

Por ejemplo, según la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017, dos tercios del país (63.7%) creen que se justifica “llamar a la policía cuando hay jóvenes reunidos en una esquina” y como consecuencia, casi dos quintos de las y los jóvenes (38%) perciben poco o nulo respeto hacia de sus derechos. Poco más de tres de cada diez (31.9%) refieren haber sido discriminadas por su edad al menos una vez durante los últimos cinco años, y reportan como principales ámbitos de exclusión la calle o el transporte público, así como el trabajo o la escuela. Destaca que casi un quinto de la juventud (17.5%) afirma haber sido discriminado en las redes sociales (Conapred, 2018).

Por lo que entendemos que miles de jóvenes no logran incorporarse a la fuerza de trabajo, y son discriminados. La mayoría de

los trabajos accesibles a los jóvenes están mal remunerados y no brindan suficientes beneficios.

Los nini

El término Nini (ni estudia ni trabaja), es un término que se ha posicionado con éxito notable en la prensa y medios de comunicación. Los ninis se consideran un fenómeno reciente que afecta a la generación actual de jóvenes que, aunque ya se tienen más acceso a la educación, los afecta la falta de las condiciones laborales. En México, la gran mayoría de los jóvenes que trabaja recibe bajos ingresos y no cuenta con prestaciones y recibe hasta tres salarios mínimos (Tuirán, 2012)

En nuestro país, el tema de los ninis se hizo importante en agosto del 2010, cuando el entonces rector de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), doctor José Narro Robles en el Día Internacional de la Juventud declaró ante los medios de comunicación que en México había poco más de 7 millones de jóvenes de 15 a 29 años de edad en estas condiciones; la cantidad se puso en duda, pues no se conocía la cifra exacta de los que se encontraban en esa situación.

De acuerdo con el INEGI (2016), la información de la Encuesta Intercensal 2015 mostró que el para el caso de la condición de actividad, el 20.8% de los adolescentes estaban ocupados; 2.4%, desocupados; y 61.3% eran PNEA (53.7% eran estudiantes). En cuanto a los jóvenes, los porcentajes fueron 49.9, 3.6 y 46.1, respectivamente. De estos últimos, 19.4% eran estudiantes. Entonces si un joven no es parte de la fuerza laboral, ya sea formal o informal y no se está preparando en ninguna institución se le considera un nini.

Para algunos autores como Tuirán y Ávila (2012) la clasificación de ninis es de "...jóvenes que realizan quehaceres domésticos, buscan empleo, están discapacitados o pensionados, estudian en sistemas abiertos o informales, es decir, la mayoría tiene un funcionamiento

socialmente útil, por lo que sería incorrecto decir que son improductivos u ociosos” También mencionan que esos jóvenes le dan un alto valor a la educación y cuentan con proyectos y aspiraciones, además de que muchos de ellos viven en un entorno familiar y social difícil para continuar estudiando (Tuirán,2012).

Los ninis es un término mucho más endeble de lo que parece y no es ni pertinente ni útil e impide conocer qué hay al interior de las considerables cifras con las que normalmente se le asocia. Los grupos de ninis más problemático es el de los individuos entre los 18 y 24 años que no estudian y no están disponibles para trabajar, pero que se dedican a los quehaceres domésticos o al cuidado de terceros (Negrete, 2013).

Entonces entendemos que el “nini” en definición sencilla es una persona joven que tiene entre 15 y 29 años, que no estudia, ni trabaja. En datos recientes encontramos que, durante el primer trimestre del 2018 hubieron 6.6 millones de jóvenes que no estaban estudiando ni trabajando, de acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, pero **algunos jóvenes no están trabajando, pero están buscando un empleo.** Tomando esto en cuenta los jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni están buscando empleo se reducen a 5.8 millones; 5 millones millennials⁸ y el resto de la Generación Z⁹ Pero qué hacer si los jóvenes no están trabajando, dónde se les dan oportunidades y cómo se puede incentivar a un joven para que decida si estudia o trabaja.

Por otro lado, se ha señalado que los jóvenes expulsados de la escuela o del empleo tienen enfrente tres caminos: trabajar de ilegales en Estados Unidos, entrar a la informalidad o al crimen. Otros se desempeñan como “halcones” (vigilantes en actos delictivos) se les da

⁸ Generación del milenio o Generación Y, son los nacidos entre 1981 y 1999, que actualmente tienen una edad comprendida entre 16 y 36 años.

⁹ Los post-millennials. Se les conoce como post-millennials a todos aquellos nacidos entre finales de la década de los 90 y principios de los 2000, y que por lo tanto tienen menos de 20 años

un celular y una camioneta, lo que les hace sentir cierto estatus. Dichos jóvenes que se desplazan hacia la criminalidad, igual que en una empresa, están en un proceso escalafonario, quieren ser primero halcones, luego sicarios y seguir escalando (Peñaloza,2012).

Finalmente, la Organización Internacional del Trabajo considera que el trabajo digno percibe las pretensiones de las personas en lo que respecta a su vida laboral, significa que el trabajador debe disponer de un trabajo productivo con remuneraciones justas, seguridad y la permanencia justa en el lugar de trabajo, protección social para el trabajador y su familia, posibilidades de desarrollo personal, libertad para asociarse, así como la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Conclusión

Como pudimos conocer en este capítulo la juventud no sólo es una edad entre la infancia y edad adulta, es un concepto que ha ido cambiando. Ser joven representa el proceso de construcción, de arriesgarse, aprender y tener metas a futuro. La población juvenil representa una decadencia económica que se produce en momentos de cambio que suelen ir relacionados con la globalización, la tecnología y un mercado laboral que demanda nuevos perfiles profesionales. Lo que conocimos en este apartado es que la juventud es un concepto amplio que no sólo es entendido como una etapa de rebeldía. Si un joven no es aceptado es discriminado y la discriminación es una forma de expresión que en ninguna circunstancia debe ser aceptada y promovida.

Por otro lado, entendimos y analizamos el concepto de empleo para identificar el problema laboral y conocer a lo que se enfrentan los jóvenes. Con el propósito que teníamos en este capítulo se entendió la condición en la que viven los jóvenes e identificamos las cifras y problemas del mercado laboral.

Ahora en el siguiente capítulo conoceremos a qué tienen derechos los jóvenes para entender qué herramientas tienen para tener un entorno que regule su ingreso al empleo en un entorno libre de discriminación.

.

CAPÍTULO II. MARCO NORMATIVO

Introducción

El marco normativo laboral tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre patrones y trabajadores a través del contrato de trabajo, en donde se establecen los procedimientos que son obligatorios de acuerdo con Las leyes.

En el siguiente apartado tiene como propósito ubicar y conocer las normas e instrumentos internacionales que son aplicables en México en materia de derechos laborales, con el objetivo de conocer los derechos laborales de los jóvenes y lo que le corresponde al Estado hacer en casos de empleo y discriminación.

Existen disposiciones en distintos tratados internacionales que ofrecen una variedad de protecciones y garantías con relación a la discriminación en el empleo. Para iniciar este capítulo comenzaremos por conocer qué dice la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de discriminación;

De acuerdo con el artículo 1º de la Constitución, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, están obligadas a respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos. Por lo que se determina en la constitución que el varón y la mujer son iguales ante la ley (Artículo 4)

Ahí mismo se establecen los derechos mínimos a observar en la relación laboral de los jóvenes, buscando con ellos darles la protección para el desarrollo de su trabajo en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. Así mismo contempla que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización

social para el trabajo, conforme a la ley, (Artículo 123)”. También se menciona que es fundamental el “derecho al trabajo digno y socialmente útil”, así como de una variedad de protecciones específicas que se derivan de él. Entre ellas, la garantías que se les reconocen a las mujeres trabajadoras, relacionadas con el embarazo y la lactancia (Const, 2019, art 123).

En el artículo 5º se consagra la libertad profesional, por virtud de la cual a ninguna persona se le puede impedir “que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode (Const, 2019, art 5).

Teniendo un empleo, es ilegal que un patrón te trate en forma injusta en el trabajo a causa de tu, raza, nacionalidad, edad, religión, sexo, opiniones políticas, condición social, discapacidad (o capacidades diferentes) etc. y esto se conoce como discriminación laboral y como trabajador se tiene derecho a gozar de igualdad.

Con el propósito de facilitar el cumplimiento de las leyes laborales para el beneficio de las y los jóvenes, la Dirección General para la Igualdad Laboral de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano de la Juventud han desarrollado un documento en el cual recopila las principales disposiciones normativas que aseguran el entorno laboral para las y los jóvenes. En ella se pueden encontrar diversas disposiciones con relación a las condiciones de trabajo y su aspecto normativo. Entre otras, podemos encontrar la siguiente referencia:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos de las personas (Artículo 1º de la Ley Federal del Trabajo).

Sin embargo, sí, La Constitución Mexicana prohíbe la discriminación contra los trabajadores. También se estipula que los patrones deben pagar un salario igual por un trabajo igual. Además, las leyes que protegen a los trabajadores prohíben que el patrón establezca condiciones laborales diferentes para trabajos de igual valor. Por lo que se establece que la discriminación viola la Constitución y las leyes que protegen al trabajador en México establecida en la guía sobre las leyes contra la discriminación en el trabajo.

Condiciones generales de trabajo

Si estamos hablando del trabajo, debemos de tener claro, además del marco regulador de las condiciones de éste, las condiciones en las que se desarrolla el mismo.

Podemos decir que las condiciones de trabajo son las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que está sujeta una relación laboral, así como otros requisitos básicos que el patrón está obligado a establecer, tales como; la forma y monto del salario; día y lugar de pago, días de descanso, vacaciones y demás que se convengan con el patrón , en la inteligencia de que estas condiciones de trabajo en ningún caso deberán ser inferiores a las fijadas por la ley laboral y deben ser proporcionadas en forma igual, sin que puedan establecerse diferencia por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política (LFT, Artículo 56, 1970) .

Estas condiciones regulan en la Ley Federal del Trabajo, con los elementos centrales para que esta actividad pueda desarrollarse. Entre otros puntos podemos encontrar:

La falta de contrato de trabajo por escrito no priva de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados; pues la falta de esta formalidad es imputable al patrón y se conserva expedita la

facultad de hacer vales los derechos, como lo menciona el Artículo 26 (LFT, Artículo 26, 1970).

Como podemos observar la falta de contrato no te priva de los derechos laborales, cuando un joven entra al mercado laboral no identifica lo suficiente las leyes, y es importante mencionar que, aunque no firmes un contrato de trabajo no significa que no exista alguna relación laboral. La legislación establece que la relación laboral es indefinida y se aplica un convenio colectivo y normas laborales.

Las condiciones generales que tiene derecho son: La jornada de trabajo-tiempo. No puede exceder del máximo legal, esto es, ocho horas para el horario diurno, siete para el nocturno, y siete para el mixto (LFT, Artículo 61, 1970)

Por cada seis días de trabajo, se tiene derecho a disfrutar de un día de descanso, con goce de salario íntegro (LFT, Artículo 6, 1970)

Si tiene más de un año de servicios, deberá disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentarán en dos días laborales, hasta llegar a doce por cada año subsiguiente de servicios; después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicio (LFT, Artículo 76, 1970).

También es importante mencionar que anualmente la empresa debe elaborar el calendario laboral que deberá estar expuesto en un lugar visible del centro de trabajo. Siempre que la jornada diaria continuada exceda de 6 horas (4 horas si eres menor de 18 años), tiene que haber un periodo de descanso de duración no inferior a 15 minutos (30 para menores de 18 años), (Guía de derechos laborales para jóvenes, 2014)

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo (LFT, Artículo 22, 1970).

Los mayores de dieciséis pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce años y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a la falta de ellos del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del Trabajo de la Autorización Política (LFT, Artículo 23, 1970).

Restricciones legales para las y los jóvenes trabajadores

La legislación laboral establece diversas prohibiciones para el trabajo de los jóvenes menores de dieciséis años tal y como lo señalan los articulados 173,174,175.

El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales (LFT, Artículo 173, 1970).

Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta ley (LFT, Artículo 22, 1970),

Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que le corresponden.

Por ejemplo, el patrón que incumpla lo anterior **será castigado con cárcel de uno a cuatro años y además será multado con entre 250 y 500 veces el salario mínimo vigente.**

Queda prohibido el trabajo de menores de quince años, no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo (Artículo 22 Bis).

Por eso es importante que se conozcan bien las condiciones que establece la ley porque de lo contrario **podrían meterse en problemas como multas y demandas, tanto de particulares como de organizaciones de defensa del menor, por eso en el siguiente artículo podemos identificar las condiciones del trabajo de un menor.**

Artículo 175- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años.

En establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas, tabernas y en centros de vicio.

En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o en buenas costumbres; y

En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores, en términos de los previsto en el artículo 176 de esta ley, (LFT, Artículo 176, 1970)

Artículo 176- Para los efectos del artículo 175, además de lo que dispongan las leyes, reglamentos y normas aplicables, se considerarán, como labores peligrosas o insalubres, las que impliquen.

Exposición a:

Ruido, vibraciones, radiaciones y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales.

Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral.

Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas.

Fauna peligrosa o flora nociva.

II. Laborales:

Nocturnas industriales o el trabajo después de las veintidós horas.

De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros.

En altura o espacios confinados.

En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores.

De soldadura y corte.

En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación.

En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias).

Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca.

Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear.

Productivas de las industrias ladrillera, vidriería, cerámica y cerera.

Productivas de la industria tabacalera.

Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas.

En obras de construcción.

Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores.

Con alto grado de dificultad, en apremio del tiempo, que demandan alta responsabilidad o que requieren de concentración y atención sostenidas.

Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes, criogénicos y generadores de vapor y calderas.

En buques.

En minas.

Submarinas y subterráneas.

Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo. (LFT, Artículo 176, 1970)

Conociendo los derechos laborales a menores podemos decir que el trabajo a menores queda dependiente a ser vigilado y protegido por autoridades federales y locales donde se podrá identificar y erradicar el trabajo infantil.

Obligaciones del patrón

Es importante que los jóvenes identifiquen la situación precaria donde viven y en el mercado laboral deben de conocer las herramientas necesarias para hacer valer sus derechos conociendo las obligaciones del patrón como son;

Proporcionar oportunamente los utensilios, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego dejen de ser eficientes, a menos que el trabajador se comprometa a usar herramienta propia.

Guardar la debida consideración, absteniéndose de dar un maltrato ya sea de palabra o de obra.

Colaborar con las autoridades de trabajo y de educación, a fin de lograr a alfabetización de los trabajadores.

Proporcionar capacitación y adiestramiento que le permita elevar su nivel de vida y productividad, así como disminuir los riesgos de trabajo.

Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene para prevenir accidentes y enfermedades en el centro de trabajo, (LFT, Artículo 132, 1970)

Por lo que un patrón no puede pagarte menos que a los demás por ser hombre o mujer, por el mismo tipo de trabajo. Tampoco puede despedirte si estás embarazada o exigirte que te hagas una prueba de embarazo.

Conapred menciona que una vez que las personas solicitan a un trabajo, es necesario analizar los mecanismos a través de los cuales son evaluadas para ver si finalmente serán contratadas o no, pues los empresarios y el capital se establecen para defender sus intereses del poder económico y político donde los trabajadores son mercancía acumulada.

A nivel legislativo, la regulación que impacta la discriminación en el empleo se encuentra en la Ley Federal de Trabajo;

Conocer la Ley Federal del Trabajo va a ayudar a un joven a conocer el marco **de protección del trabajador donde se pueda amparar, para el cumplimiento de su función como trabajador. Y así mismo cumplir como trabajador, respetando y haciendo sus obligaciones para tener los siguientes derechos:**

Derechos Laborales de trabajador La Ley Federal del Trabajo, establece una serie de derechos, entre los cuales destacan los siguiente:

- Recibir un salario por su trabajo, (Artículo 20)
- Recibir un aguinaldo anual, (Artículo 87)
- Participar en las utilidades de la empresa, (Artículo 117)
- Ser incorporado a la seguridad social y, en consecuencia, disfrutar los beneficios de las prestaciones que ofrece, tales como; obtener asistencia médica oportuna, así como medicamentos y servicios hospitalarios, en caso de ser necesarios, (Ley del Seguro Social)
- Recibir capacitación para elevar su nivel de vida y su productividad, y para prevenir riesgos de trabajo, (Artículo 153-A)

El cumplimiento de estos derechos hará que los jóvenes eviten conflictos y posibles abusos por parte de empresarios y de trabajadores.

Obligaciones como trabajador (LFT, Artículo 134, 1970)

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que sean aplicables.

II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal.

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinadas en todo lo concerniente al trabajo.

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir al trabajo.

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado por el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por el caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio.

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley; 50X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones: y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración

concurrir directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón de trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Es importante que los jóvenes identifiquen los beneficios de construir relaciones cordiales entre trabajadores y empleadores para obtener beneficios con la mejora de la relación laboral, respetando los lineamientos que marca la autoridad.

Queda prohibida a los trabajadores (LFT, Artículo 135, 1970)

- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de las terceras personas, así como la de los establecimiento o lugares en que el trabajo se desempeñe.

- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.

- Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.

- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.

- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo- cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

- Suspender las labores sin autorización del patrón.

- Hacer colectas en el establecimiento o lugar del trabajo.

- Usar los útiles y herramientas suministradas por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados.

- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento: y

- Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Es importante que los jóvenes identifiquen que mantener una relación laboral sana, es responsabilidad de las partes involucradas. El hostigamiento laboral deberá tener una línea de defensa donde el joven podrá dirigirse a recursos humanos.

- **Trabajadores del campo**

Trabajadores del campo son los que ejecutan las labores propias de las explotaciones agrícolas, ganaderas, acuícolas, forestales o mixtas, al servicio de un patrón.

Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de La Ley del Trabajo. Los trabajadores del campo pueden ser permanentes eventuales o estacionales, (LFT, Artículo 279, 1970)

Es decir que el trabajador de campo es quien desempeña actividades ocasionales en el medio rural, que pueden ser por obra y tiempo determinado, de acuerdo a lo establecido en la ley. Para inducir a un joven a las labores de campo es importante que conozcan lo que los puede contribuir a la comunidad a interesarse en las labores del campo y a cambiar el modelo.

- **Trabajo a domicilio.**

Es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación, (LFT, Artículo 311, 1970)

Por ejemplo, el "home office", (trabajar en casa) donde un joven si trabaja en eso tienen que saber que se consideran importante que su jefe brinde las herramientas necesarias para facilitar el **trabajo**.

- **Instancias que atienden demandas laborales.**

Existen instancias creadas para atender gratuitamente inquietudes o demandas laborales, en donde se les orientará y canalizará ante las autoridades competentes que deben conocer del problema.

Ámbito federal; Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Ámbito local: Procuraduría de la Defensa del Trabajo en cada Entidad Federativa, Juntas locales de Conciliación y Arbitraje en cada Entidad Federativa. Autoridades laborales de los gobiernos de las Entidades Federativas.

También puedes acudir a la Procuraduría Federal (o local) de la Defensa del Trabajo para recibir asesoría. puedes presentar una demanda en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda en el estado en el que estás trabajando.

Otra forma es presentar una queja ante la inspección del trabajo competente, que puede ir a revisar el lugar donde trabajas en busca de algún incumplimiento de las leyes del trabajo de México. De igual

manera, cuentas con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, (CONAPRED) ante el cual puedes presentar una queja sobre conductas que discriminen en el trabajo y te brindará asesoría gratuita sobre tus derechos y los medios para hacerlos valer. Además, en su caso, te orientará en la defensa de tus derechos ante las autoridades correspondientes.

También está el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) número 111 de la Organización Internacional del Trabajo que, entiende a la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia [...] que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

Esto es: proscribire la discriminación que resulta de un conjunto de factores y no solo la que se implementa de manera intencional. El Convenio también deja en claro que por “empleo” y “ocupación” debe entenderse “tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.” (OIT, 2003)

Marco Jurídico de protección de los derechos de las y los jóvenes a nivel local, nacional e internacional

A nivel nacional, no existe una Ley de Juventud, sólo existe la Ley que rige al Instituto rector de las políticas para la juventud:

Los jóvenes conforman un sector que requiere, una atención especial por tratarse de un período muy importante en la vida.

Por ejemplo; Ley del Instituto Mexicano de la Juventud:

Artículo 1. Se crea el Instituto Mexicano de la Juventud como organismo público descentralizado, con personalidad jurídica, patrimonio propio y domicilio en el Distrito Federal, (LIMJ, Artículo 1, 1999)

Quando la presente Ley se refiera al Instituto, se entenderá por éste al Instituto Mexicano de la Juventud.

Artículo 2. La población cuya edad quede comprendida entre los 12 y 29 años que, por su importancia estratégica para el desarrollo del país, será objeto de los programas, servicios y acciones que el Instituto lleve a cabo, (LIMJ, Artículo 2, 1999)

Artículo 3. El Instituto tendrá por objeto:

- Definir e instrumentar una política nacional de juventud, que permita incorporar plenamente a los jóvenes al desarrollo del país;

- Proponer al Ejecutivo Federal programas especiales orientados a mejorar las condiciones de salud y educación de los jóvenes indígenas, así como los espacios para la convivencia y recreación, sin menoscabo de las atribuciones que en estos propósitos competen a otras dependencias;

- Asesorar al Ejecutivo Federal en la planeación y programación de las políticas y acciones relacionadas con el desarrollo de la juventud, de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo;

- Actuar como órgano de consulta y asesoría de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de las autoridades estatales, municipales, y de los sectores social y privado cuando así lo requieran;

- Promover coordinadamente con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias, las acciones destinadas a mejorar el nivel de vida de la juventud, así como sus expectativas sociales, económicas, culturales y derechos, y

- Fungir como representante del Gobierno Federal en materia de juventud, ante los Gobiernos estatales y municipales, organizaciones privadas, sociales y organismos internacionales, así como en foros,

convenciones, encuentros y demás reuniones en las que el Ejecutivo solicite su participación, (LIMJ, Artículo 3, 1999)

Por su parte, los jóvenes deben involucrarse y ser involucrados en el que se les garanticen una igualdad de oportunidades.

Artículo 4. Para el cumplimiento de su objeto el Instituto tendrá las siguientes atribuciones:

- Concertar acuerdos y convenios con las autoridades de las entidades federativas y los municipios para promover, con la participación, en su caso, de los sectores social y privado, las políticas, acciones y programas tendientes al desarrollo integral de la juventud;

- Promover la coordinación interinstitucional con organismos gubernamentales y de cooperación en el ámbito nacional e internacional, como mecanismo eficaz para fortalecer las acciones en favor de la juventud mexicana;

- Celebrar acuerdos y convenios de colaboración con organizaciones privadas y sociales, para el desarrollo de proyectos que beneficien a la juventud;

- Consultar, en coordinación con la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas las políticas, programas y acciones de desarrollo de los jóvenes indígenas; garantizar la participación de éstos en su diseño y operación; y, en su caso, incorporar a la planeación nacional sus recomendaciones propuestas;

- Realizar, promover y difundir estudios e investigaciones de la problemática y características juveniles;

- Recibir y canalizar propuestas, sugerencias e inquietudes de la juventud;

- Auxiliar a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como a los gobiernos de las entidades federativas y

municipios en la difusión y promoción de los servicios que presten a la juventud cuando así lo requieran;

- Prestar los servicios que se establezcan en los programas que formule el Instituto en aplicación de esta Ley;

- Promover y ejecutar acciones para el reconocimiento público y difusión de las actividades sobresalientes de los jóvenes mexicanos en distintos ámbitos del acontecer nacional y, en especial, aquellas que reconozcan y fomenten la herencia cultural de los pueblos y comunidades indígenas y fortalezcan el respeto y el conocimiento de las diversas culturas existentes en el país;

- Elaborar, en coordinación con las dependencias y las entidades de la Administración pública Federal, programas y cursos de orientación e información sobre adicciones, nutrición, educación sexual y salud reproductiva, medio ambiente, servicios culturales juveniles, género y equidad, apoyo a jóvenes en situación de exclusión, derechos humanos, incorporación laboral, autoempleo, vivienda, organización juvenil, liderazgo social y participación y en general todas aquellas actividades que de acuerdo a su competencia y a su capacidad presupuestal, estén orientados al desarrollo integral de la juventud;

Debido a los motivos de discriminación laboral en jóvenes, Imjuve brinda servicios con el propósito de mejorar las oportunidades mediante la atención personalizada y especializada sobre cómo hacer un currículum, apoyándolos en la búsqueda de empleo, así como en la capacitación para el trabajo en diversos cursos regulares.

También señala la misma ley que se debe proponer a la Secretaría de Educación Pública la operación de programas especiales de becas para fortalecer la educación bilingüe e intercultural, la alfabetización, la conclusión de la educación básica, la capacitación productiva y la educación media superior y superior de los estudiantes indígenas, y

• Las demás que le otorguen la presente Ley y otros ordenamientos legales y reglamentarios., (LIMJ, Artículo 4, 1999)*Artículo reformado DOF [20-03-2006](#), [22-06-2006](#).*

• **Artículo 5.** El patrimonio del Instituto se integrará con:

• Los recursos que se le asignen en el Presupuesto de Egresos de la Federación;

• Los bienes muebles, inmuebles y demás recursos que adquiera con base en cualquier título legal, y

• Los subsidios, donaciones y legados que reciba de personas físicas o morales, nacionales o extranjeras, los cuales de ninguna manera podrán implicar condiciones contrarias a su objeto conforme lo establece la ley. (LIMJ, Artículo 5, 1999)

• **Artículo 6.** La canalización de fondos por parte del Instituto para proyectos, estudios, programas e investigaciones relacionadas con su objeto, estará sujeta a la celebración de un contrato o convenio, que asegure su debido cumplimiento.

En otras leyes y en la Ciudad de México que es donde nos enfocamos a realizar nuestro estudio. Con la finalidad de garantizar la disminución y garantizar la disminución de las desigualdades hacia este sector de la población se han creado las siguientes leyes para el Distrito Federal ahora Ciudad de México. (LIMJ, Artículo 6, 1999)

Ley de los Derechos de las Personas Jóvenes en la Ciudad de México.

Esta ley legitima los derechos sexuales y reproductivos como garantías individuales, además de reconocer a las personas jóvenes como autoridades morales para tomar decisiones sobre su vida y sus cuerpos.

- Lograr el reconocimiento, promoción, protección, respeto y defensa de los derechos humanos de las personas jóvenes que habitan y transitan en la Ciudad de México;

- Normar las políticas, medidas y acciones que contribuyan al desarrollo integral de las personas jóvenes en la Ciudad de México;

- Regular mecanismos para la integración, elaboración, utilización y sistematización de la información a efecto de generar políticas tendientes a consolidar el desarrollo integral de las personas jóvenes;

- Desarrollar en la población una cultura de conocimiento y participación en temas relacionados con la juventud de la Ciudad de México;

- Regular la organización del Instituto de la Juventud del Distrito Federal.

En cuanto al mercado laboral del derecho a la promoción del trabajo

Artículo 11.- Las personas jóvenes tienen derecho a un trabajo digno y bien remunerado, que tome en cuenta sus edades, seguridad, aptitudes y vocación y coadyuve a su desarrollo personal y profesional.

El Gobierno procurará que el trabajo de las personas jóvenes no interrumpa su educación y promoverá, en los términos previstos en las leyes y demás disposiciones legales aplicables, las medidas necesarias e igualitarias, para generar condiciones que permitan a las personas jóvenes:

- a). - La capacitación laboral y el empleo;

- b). - Las prácticas profesionales; o

- c). - El fomento al estímulo de las empresas para promover actividades de inserción y calificación de personas jóvenes en el trabajo.

Al efecto establecerá enlaces con organizaciones, cámaras y dependencias afines y coordinará la puesta en marcha de las acciones necesarias en la consecución de los objetivos del presente capítulo.

El Gobierno tomará en cuenta que el trabajo para las personas jóvenes de entre 15 y menores de 18 de edad, será motivo de las normas de protección al empleo y de supervisión y se sujetará a las normas de protección al empleo de acuerdo a la normatividad nacional e internacional que sean aplicables de acuerdo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 12.- Las funciones a desempeñar como primera experiencia laboral deberán ser adecuadas al nivel de formación y preparación académica. Bajo ninguna circunstancia las actividades irán en detrimento de la formación técnica, académica o profesional de las personas jóvenes.

Las personas jóvenes tienen derecho al acceso no discriminatorio a la formación profesional y técnica inicial, continua, pertinente y de calidad que permita su incorporación al trabajo, incluyendo el considerado como temporal. Todas las autoridades del Distrito Federal adoptarán las medidas necesarias para ello.

Artículo 14.- Las políticas públicas que implemente el Gobierno deberán promover el desarrollo de la Primera Experiencia Laboral de las personas jóvenes en la Ciudad por medio del cumplimiento de los siguientes objetivos:

a) Procurar que las personas jóvenes adquieran conocimientos prácticos sin suspender sus estudios;

b) Consolidar su incorporación a la actividad económica mediante una ocupación específica y formal, promoviendo su contratación en el sector público o privado; y c) Establecer mecanismos para garantizar los derechos de las personas jóvenes en el área laboral en condiciones de igualdad y no discriminación, (LDPJCDMX, 2015)

Dicho en esta ley, se mencionan todo lo que tienen acceso los jóvenes, pero la realidad es que se observa un panorama muy diferente a pesar del reconocimiento de los derechos. En otra ley de la Ciudad de México;

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal:

- **Artículo 1.-** Las disposiciones de esta Ley son de orden público, interés social y observancia general en el Distrito Federal, (LPEDDF, Artículo 1, 2011)

- Los beneficios que se deriven de esta Ley, serán aplicables a todas las personas que habitan o transitan en el Distrito Federal.

- **Artículo 2.-** Es obligación de todas las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, en colaboración con los demás entes públicos, garantizar que todas las personas gocen, sin discriminación alguna, de todos los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales firmados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos, en la presente y demás leyes y en general los derechos fundamentales del ser humano, (Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, 2011)

Por ejemplo, para los jóvenes de la ciudad de México les ayudaría a resolver lograr el reconocimiento, promoción, respeto y defensa de los derechos de las los jóvenes que habitan la Ciudad de México.

El artículo 35 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, establece que el Consejo tendrá como objeto:

- Emitir los lineamientos generales de políticas públicas en la materia de combate a la discriminación en el Distrito Federal;

- Diseñar, implementar y promover políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación en el Distrito Federal, analizar la legislación en la materia, así como evaluar su impacto social, para lo cual podrá

coordinarse con entes públicos, instituciones académicas y organizaciones de la sociedad civil;

III. Coordinar, dar seguimiento y evaluar las acciones de los entes públicos en materia de prevención y erradicación de la discriminación;

- Llevar a cabo asesoría técnica y legislativa en materia de derecho a la no discriminación; y

- Dar trámite a los procedimientos de reclamación y quejas previstos en la presente Ley, (LPEDDF, Artículo 35, 2011)

A continuación, conoceremos la Ley Federal del Trabajo quien es la máxima ley de derecho laboral en México y solo está por encima de ella la Constitución Política.

Ley Federal Del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo regula las relaciones laborales que, para efectos prácticos, establecen las empresas privadas con los y las trabajadoras. La emite el Congreso Federal y rige para todo el país. También se dedica a la “Inspección del Trabajo”, que tiene la misión de “vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo”, según el artículo 540º de la Ley. En el 2012, la Ley Federal del Trabajo se reformó para incluir de manera explícita la siguiente disposición en su artículo 2º:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo (LFT, Artículo 2, 2012).

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

También en el 2012, la Ley estableció, en su artículo 3º, que: No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana, (Ley Federal del Trabajo, Artículo 3, 2012)

Y, finalmente, en el 2012 también, en el artículo 3º Bis se incorporaron las definiciones de “hostigamiento” y “acoso sexual” a la Ley:

Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio. No podrán establecerse condiciones que impliquen

discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Por ejemplo, no se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones, (Ley Federal del Trabajo, Artículo 3, 2012)

En el marco de lo que se reconoce en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en torno al trabajo, se establece el derecho de toda persona a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (23.1). Con otras palabras y ligado al derecho a una remuneración mínima para los trabajadores, en el Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales, en su artículo 7° inciso a, punto ii, se expresa que toda persona tiene derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, que le aseguren una remuneración que proporcione como mínimo a los trabajadores una existencia digna para ellos y sus familias, (LFT, Artículo 23, 2012)

Sin embargo, con base en estos preceptos, la Ley Federal del Trabajo establece los principios mínimos por los cuales se regirán las relaciones de trabajo. Estos principios se refieren a:

- ***Relaciones individuales de trabajo***
- Duración de las relaciones de trabajo
- Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo

- Rescisión de las relaciones de trabajo
- Terminación de las relaciones de trabajo
- **Condiciones de trabajo**
- Jornada de trabajo
- Días de descanso
- Vacaciones
- Salario
- Salario mínimo
- Normas protectoras y privilegios del salario
- Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa
- **Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones**
- Obligaciones de los patrones
- Obligaciones de los trabajadores
- De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores
- **Trabajo de las mujeres**
- **Trabajo de los menores**
- **Trabajos especiales**
- Trabajadores de confianza
- **Relaciones colectivas de trabajo**
- Coaliciones
- Sindicatos, federaciones y confederaciones
- Contrato colectivo de trabajo
- Contrato-ley
- Reglamento interior de trabajo

- **Huelgas**
- **Riesgos de trabajo**
- **Autoridades del trabajo y servicios sociales**

Esta ley presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre la persona que presta un servicio personal y el que lo recibe, por lo que, la falta de un contrato por escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, puesto que la ley imputa al patrón la falta de tal formalidad. Por otro lado, si no se determina el servicio o servicios que deba prestar el trabajador, éste quedará obligado sólo a desempeñar el trabajo que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa; sin embargo, las condiciones de trabajo ya se encuentran definidas en los contratos colectivos aplicables y por disposición expresa de la ley, ésta predominará sobre el contrato individual de trabajo. (LFT, 2012)

Las jóvenes, podemos pensar que el firmar un contrato laboral puede acabar en desdicha y no es así. El contrato de trabajo es el acuerdo donde la persona contratada presta sus servicios por cuenta y orden de la empresa a cambio de una retribución.

También por disposición expresa de la ley, los empleados de confianza no pueden pertenecer a los sindicatos, siempre y en todo caso, deberá firmarse con éstos un contrato individual de trabajo. El contrato de trabajo constituye una necesidad de carácter administrativo, tanto para el trabajador como para la empresa. (LFT, 2012)

Por último, la Ley establece prohibiciones y derechos más concretos tanto para los patrones, como para los trabajadores. En su artículo 133º, establece que los patrones tienen prohibido:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de

salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; [...]

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes; [...]

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el

ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente

para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, (LFT, 2012)

Como podemos observar la ley Federal del Trabajo prohíbe el trato injustificado y es importante identificar ese artículo 133 para poder conocer lo que prohíbe la ley y como joven, saber los derechos y obligaciones.

Para el trabajador representa un documento que le otorga certeza respecto de:

- Sus obligaciones particulares: lugar, tiempo y modo de la prestación del servicio.
- La contraprestación que recibe por su trabajo: salario, descansos, vacaciones, retribuciones complementarias, entre otras;
- Su estabilidad relativa en el empleo.

Para la empresa:

- Porque le facilita exigir al trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, sobre todo si se hace parte integrante del mismo el análisis del puesto o, cuando menos, su descripción.

- Porque le permite resolver con seguridad cualquier disputa sobre la manera concreta de desarrollar el trabajo.

- Porque constituye un elemento indispensable como prueba, al estar firmado por el trabajador, en posibles conflictos laborales.

Las relaciones individuales de trabajo pueden ser:

- Por tiempo indeterminado. Constituye la regla general en las relaciones laborales, donde una persona se obliga a prestar a otra un trabajo subordinado y continuo que constituya para la empresa una necesidad permanente, mediante el pago de un salario.

- Por tiempo determinado. La relación de trabajo por tiempo determinado puede ser de dos tipos

- **Eventual.** Aquella relación por la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, que constituya, para la empresa una actividad extraordinaria y accidental, mediante el pago de un salario

- **Temporal.** Es aquella relación por la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado que constituya para la empresa una necesidad permanente, limitada por el tiempo, por la naturaleza del servicio o por la índole del trabajo, mediante el pago de un salario. Este tipo de contratos puede adoptar a su vez las siguientes formas:

- **Contrato por obra determinada.** Es el documento individual de trabajo por tiempo determinado cuya duración está sujeta a la terminación de la obra que estipula el mismo.

• **Contrato a precio alzado.** Es el documento individual de trabajo por tiempo determinado, en el que la remuneración es global por la obra material del mismo.

Los contratos temporales se prorrogarán a su vencimiento por todo el tiempo que sea necesario, mientras subsistan las necesidades que le dieron origen.

Regularmente las relaciones entre empleador y empleado deben ser respetuosas como lo menciona la Ley Federal de trabajo, la cercanía depende de los dos. Aunque algunos empleadores optan por mantener su distancia para asegurar confusiones con su nivel de jerarquía.

En el caso de los vendedores, se puede establecer un contrato en el que se estipule un componente salarial base que asegure la permanencia del vendedor en la empresa, y un componente por comisión que represente un incentivo adicional para que mejore su desempeño. La división de porcentajes utilizados con mayor frecuencia son los que corresponden al 60% de salario base y 40% a comisiones.

Las relaciones colectivas de trabajo están establecidas en el Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, donde se reconoce el derecho de los trabajadores y patrones a asociarse para el mejoramiento y defensa de sus intereses. Es decir: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo".

Por otra parte, el Reglamento interior de trabajo define el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa, dentro de las que destacan: (LFT, 2012)

- Horas de entrada y salida.
- Lugar y momento donde se inicia la jornada.
- Días y horas para realizar la limpieza.

- Días y lugares de pago.
- Normas para el uso de asientos y sillas.
- Normas para prevenir los riesgos de trabajo.
- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores.
- Permisos y licencias.
- Todas las disposiciones disciplinarias y su forma de aplicación.

Todas las normas necesarias por la naturaleza de cada empresa para conseguir la mayor seguridad en el desarrollo del trabajo. (LFT, 2012)

Ley del Seguro Social

Un joven debe saber que el seguro social en un empleo tiene una gran importancia a lo largo de tu carrera laboral ya que se asocia a datos como son, los patronos que has tenido, las semanas que llevas cotizadas, tus aportaciones a la vivienda y el Afore.

La Organización Internacional de Trabajo la define como;

la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos e hijas, (OIT,2003)

Esta ley establece en su Título Segundo del Régimen Obligatorio, las personas que son sujeto de aseguramiento del régimen obligatorio, mismo que comprende:

- Riesgos de trabajo

- Enfermedades y maternidad
- Invalidez y vida
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- Guarderías y prestaciones sociales

También establece las obligaciones de los patrones referentes a su registro como tal, e inscripción de los trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), información de sus altas y bajas, modificaciones de salario y demás datos, conforme a las disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos. (LSS, 1995)

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Todos los negocios deben cumplir con el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo y Normas Relativas que se presentan en el capítulo sobre Instalaciones: Ubicación y Servicios Auxiliares, y en los Anexos de este documento

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

Establece en su artículo 29, las obligaciones de los patrones, para inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el instituto, a determinar el monto y efectuar el pago de las aportaciones por el cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio; así como proporcionar la información relativa a cada trabajador conforme lo señala esta ley, y en los términos de la ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su reglamento. (LIFNVT, 1972)

Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro

Con la creación del Sistema de ahorro para el retiro, (SAR) se estableció una nueva prestación obligatoria para los trabajadores que consiste en el 2% del salario integrado del trabajador, que deberá aportar el patrón para complementar el fondo del IMSS dirigido al retiro de dicho empleado. De igual forma, el patrón deberá realizar la aportación del 5% para la vivienda de los trabajadores en El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

El monto de estas aportaciones se realiza cada bimestre al sistema bancario, mediante los formatos creados específicamente para el SAR. Las aportaciones recibidas se canalizarán en forma individual a una de las administradoras de fondos como es la Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE) que seleccione cada trabajador para su administración, (LSAR, 1996)

En cuanto al informe de gobierno de Enrique Peña Nieto en el último periodo de su sexenio se establecieron los siguientes programas.:

El Gobierno de la República se planteó como una de sus metas nacionales construir un México Próspero, a partir de un crecimiento sólido y constante que permita generar más empleos y mejor remunerados.

Atendiendo una de las recomendaciones surgidas en el CNP, (Comité Nacional de Productividad) y con el objetivo de impulsar tanto la formalización, como la inclusión laboral de jóvenes en vulnerabilidad económica y, que, además, se encuentran en una etapa crítica para decidir su trayectoria laboral, el Gobierno de la República articuló una colaboración multisectorial con la cooperación técnica de Banco Mundial y algunas cámaras empresariales, así como empresas formales del sector privado. Después de definir un minucioso estudio de diagnóstico y un diseño técnico adaptado a las condiciones particulares de México, se seleccionaron los estados de Campeche, Hidalgo y San Luis Potosí y

diversos sectores productivos estratégicos,1/ para la implementación del piloto, (Informe de gobierno 2018)

La implementación inició desde mayo de 2018, con la finalidad de incorporar a alrededor de 3,600 jóvenes del Programa de Inclusión Social (en adelante PROSPERA) a las actividades del piloto comenzado en San Luis Potosí en una primera etapa; asimismo, se avanza para la incorporación de Hidalgo y Campeche para una segunda etapa de implementación. Al final de este piloto se realizará una evaluación de impacto con la que se pretende definir una estrategia de largo alcance para mejorar la inclusión laboral de jóvenes de educación media superior, particularmente aquellos que se encuentran en vulnerabilidad económica en México.

Los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE 2018, mostraron resultados positivos en el mercado de trabajo, destaca lo siguiente:

Al segundo trimestre de 2018 la Tasa de Desocupación se situó en 3.34%, 0.12 puntos porcentuales menos respecto a lo registrado en igual periodo de 2017. En el comparativo con el cuarto trimestre de 2012 la reducción fue de 1.52 puntos porcentuales. El empleo formal en el segundo trimestre de 2018 creció 2.7% con relación a igual periodo del año anterior, lo cual permitió que la Tasa de Informalidad Laboral en el mismo periodo se situara en 56.6%, menor en 0.1 puntos porcentuales respecto al mismo periodo de 2017, lo que contribuyó a una reducción acumulada de 3.0 puntos porcentuales respecto al cuarto trimestre de 2012, en que registró un nivel de 59.6 por ciento, (ENOE, 2018)

El número de trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se incrementó en 656,379 trabajadores, del 1 de septiembre de 2017 al 31 de julio de 2018, y respecto a noviembre de 2012, el crecimiento acumulado fue de 3,654,308 trabajadores, lo que

representó dos veces el crecimiento registrado en igual periodo de la administración anterior, (IMSS, 2018)

Para integrar una alianza de empresarios consolidados que apoye y acompañe el esfuerzo de los emprendedores jóvenes y de las MIPYMES, la Red de Empresarios Mentores contó con 33 instituciones que brindaron asesoría a personas emprendedoras y MIPYMES para fortalecer y hacer crecer sus negocios.

Con apoyo del Instituto Nacional del Emprendedor se impulsó el programa de financiamiento “Crédito Joven” a través de Nacional Financiera, S. N. C. (NAFIN), el cual está orientado a apoyar a jóvenes emprendedores de 18 a 35 años, para abrir una empresa o hacer crecer la que ya tienen.

Desde el inicio de su operación en febrero de 2015 hasta el cierre de junio de 2018, se otorgaron 6,238 créditos por 2,438 millones de pesos, distribuidos de la siguiente forma: 3,545 créditos por 500 millones de pesos a través de “Tu primer crédito Incubación en línea”. 71 créditos por 26 millones de pesos, mediante “Tu primer crédito Incubación presencial”. 497 créditos por 89 millones de pesos con “Tu crédito para crecer”, y 2,125 créditos por 1,823 millones de pesos a través de “Tu crédito PYME joven” (INFORME DE GOBIERNO, 2018).

Con el Servicio Militar Nacional (SMN), las Fuerzas Armadas infunden en la juventud mexicana los valores fundamentales de Honor, Deber, Lealtad y Patriotismo, e inculcan la nacionalidad, así como el amor a la patria. En 2017 368,162 jóvenes realizaron el SMN, 363,123 en la SEDENA, 3,496 en la SEMAR y 1,543 mujeres voluntarias (1,323 en SEDENA; 220 en SEMAR). El reclutamiento de 2018 ascendió a 351,308 conscriptos, de los cuales 346,304 corresponden a la SEDENA, 3,652 a la SEMAR y 1,352 mujeres voluntarias (SEDENA: 1,184; SEMAR: 168) Egresaron 10,461 jóvenes cadetes de los Institutos Armados, de los cuales 5,873 fueron de escuelas militares: (2,080 de formación, 3,583 de

capacitación y 210 de especialización) y 5,257 de los planteles educativos navales: (327 de formación, 476 de especialización, a, (como 4,454 de capacitación y adiestramiento). Con lo anterior, entre diciembre de 2012 y junio de 2018, se graduaron 68,513 elementos militares y navales; del total, 45,305 salieron de la SEDENA y 23,208 de la SEMAR, (6to INFORME DE GOBIERNO, 2018)

El Instituto Nacional del Emprendedor apoyó a 33 emprendedores y Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, encabezadas en su mayoría por jóvenes, con más de 62.8 millones de pesos en 23 zonas de atención prioritaria del PNPSVD. El Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario otorgó 112,880 microcréditos para la consolidación y desarrollo de unidades económicas por 414.9 millones de pesos en 105 zonas de atención prioritaria de la política pública de prevención social, (Informe de gobierno, 2018)

La Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) otorgó apoyos a la productividad y el empleo de jóvenes y mujeres emprendedores en núcleos agrarios y zonas periurbanas, a través de una inversión de 3.5 millones de pesos destinados a 84 proyectos agroalimentarios en beneficio de 502 habitantes. - Por medio del Programa de Empleo Temporal, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) invirtió más 87.4 millones de pesos para el pago de más de 261 mil jornales, en beneficio de 12,404 mujeres y hombres mayores de 16 años de 84 demarcaciones prioritarias del PNPSVD en 30 entidades federativas, (6to INFORME DE GOBIERNO, 2018)

El Servicio Nacional de Empleo, del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018, atendió a través de los servicios de vinculación laboral y de los subprogramas del Programa de Apoyo al Empleo, a 1,893,338 jóvenes (de 16 a 29 años), de los cuales 301,480 se colocaron en un empleo u ocupación productiva. Estas cifras representan 49.8% de las

3,801,775 atenciones y 37.5% de las 803,297 colocaciones en este lapso.

El Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) en concordancia con el Programa de Coinversión Social a cargo del INDESOL, publicó en enero de 2018, la Convocatoria “Pro Juventudes: Proyectos y Acciones en Pro del Desarrollo Juvenil”. De septiembre de 2017 a junio de 2018, con el programa se aportó 3 millones de pesos y el imjuve destinó 1.5 millones de pesos para apoyar 11 proyectos en beneficio de 4,400 jóvenes, (Imjuve, 2018)

A pesar de los datos señalados en cuanto a apoyo de jóvenes, los resultados no están muy de acuerdo con lo que se ve manifestado no solamente en datos numéricos, sino en su capacidad para garantizar las necesidades y demandas de la juventud.

En otros datos para el fomento del desarrollo personal y profesional de los jóvenes del país se obtuvieron los siguientes resultados:

- El Servicio Nacional de Empleo, del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018, atendió a través de los servicios de vinculación laboral y de los subprogramas del Programa de Apoyo al Empleo, a 1,893,338 jóvenes (de 16 a 29 años), de los cuales 301,480 se colocaron en un empleo u ocupación productiva. Estas cifras representan 49.8% de las 3,801,775 atenciones y 37.5% de las 803,297 colocaciones en este lapso.

- En los Centros Poder Joven, la población juvenil tiene acceso gratuito a tecnologías, recibe orientación y participa en múltiples actividades educativas, formativas y recreativas.

- Desde 2017 a junio de 2018, la Red Nacional de Centros Poder Joven contaba con 410 centros en las 32 entidades federativas, no obstante, se sigue incrementando el número de servicios y jóvenes beneficiados; entre enero de 2013 y junio de 2018 se proporcionaron más

de 10 millones de servicios en beneficio de 5.5 millones de jóvenes. De septiembre de 2017 a junio de 2018, los centros brindaron 1.6 millones de servicios a 739,843 jóvenes, (Imjuve, 2018)

Sin embargo, el factor que afecta cómo está conformado el espacio laboral son los requisitos que se incluyen en las convocatorias de trabajo. Estos incluyen en los anuncios criterios de sexo, edad y discapacidad como base de la contratación, sin que tengan una relación con el trabajo a desempeñar. Por ejemplo;

Six Flags, un parque de diversiones en México implementa un código de vestido de acuerdo con la atmósfera familiar y de cordialidad, así como por razones de salud y de seguridad. Se deberá vestir ropa en todo momento en las instalaciones de Six Flags, misma que no deberá contener imágenes que inciten al odio o a la violencia, acorde a lo señalado en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, (Conapred, 2013)

Conclusión del capítulo

En este capítulo conocimos las normas jurídicas que regulan el no ser discriminado dentro del orden jurídico mexicano. Como pudimos observar, las leyes permiten conocer los derechos laborales para saber qué actitud tomar cuando se presenten determinados casos que nos hagan vivir en la vida laboral. Tanto los trabajadores como los empresarios tienen la necesidad de conocer las leyes fundamentales relacionadas con el trabajo como norma general para tener derecho a ser tratada de manera homogénea, sin exclusión ni distinción. Es por eso que, en el siguiente capítulo, analizaremos los resultados del trabajo de campo para saber si los jóvenes saben identificar sus derechos y problemas que tienen en el empleo.

CAPÍTULO III. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

Presentación

Durante el proceso de esta tesis, se decidió realizar entrevistas para conocer la experiencia del mundo laboral de jóvenes, con la finalidad de identificar los principales problemas de la incorporación al mundo laboral. El proceso para seleccionar a los y las informantes, requirió de un análisis sobre qué jóvenes entrevistar. En principio, el criterio era realizarlas con jóvenes que no estudian ni trabajan, pero levantando una encuesta pequeña notamos que, aunque los informantes reportaban que no trabajaban, ni estudiaban, decían que si tenían un trabajo. Por ejemplo: Si estaban en proceso de entrar a la universidad y ayudaban en quehaceres domésticos decían que tomaban trabajos temporales mientras se incorporaban a la universidad y no consideraban que hubiera alguna dificultad siempre y cuando estudiaras.

En otros casos aun teniendo trabajo no consideraban que existiera alguna discriminación. Notando que las experiencias que nos contaban eran totalmente discriminatorias. Una de ellas fue que a veces salía fuera del horario establecido por mucha carga de trabajo y era normal hacer ese abuso para todos los empleados. Mediante un entrevistado que nos brindó información sobre discriminación en su empleo y nos contactó con compañeros y amigos que habían recibido algún abuso fue que logramos hacer una entrevista de prueba y se fue formando la entrevista que iremos desarrollando a lo largo de este capítulo.

Durante varios meses se prepararon las preguntas que podíamos realizar y se realizó una primera prueba de la entrevista para contar con aportaciones de los jóvenes sobre los problemas que tienen y las necesidades que pueden presentarse.

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos del análisis de entrevistas que se realizaron a 29 jóvenes de la Ciudad de México, el cual consiste en entrevistas abiertas donde se les preguntó sobre sus experiencias en el mundo laboral y la discriminación al solicitar empleo, así como las oportunidades laborales que han tenido, los problemas en el empleo, con la finalidad de conocer e identificar las causas de la discriminación laboral y las condiciones laborales en las que se encuentran o han tenido.

En este apartado se dan a conocer los aspectos que llevan a rechazar a los jóvenes en el empleo, el estudio de las entrevistas no analiza datos numéricos estadísticos, sino que analiza los puntos de vista de los entrevistados para profundizar y enriquecer la interpretación, conociendo sus experiencias y opiniones sobre los problemas en el entorno laboral.

Durante varios meses se prepararon las preguntas que podíamos realizar y se realizó una primera prueba de la entrevista para contar con aportaciones de los jóvenes sobre los problemas que tienen y las necesidades que pueden presentarse

También analizaremos parte de los hallazgos que encontramos, uno de ellos es que, a pesar de los tratados internacionales y las leyes que existen en nuestro país y mediante las entrevistas que realizamos, podemos observar que las condiciones laborales de jóvenes son preocupantes, en este capítulo explicaremos los hallazgos de cada entrevista.

Características de los entrevistados

El proceso de las entrevistas se realizó con jóvenes de 18 A 29 años, la pregunta que se les hizo para saber si podíamos contar con su entrevista fue si habían sido discriminados. A lo que la mayoría dijo que sí.

Se eligió por medio de la edad (15 a 29 años), que estuvieran buscando empleo o que pertenecieran al mundo laboral. En este caso nos encontramos con algunos que están intentando incorporarse, la mayoría de ellos cuentan con licenciatura, maestría y otros con preparatoria.

El contacto que hicimos con cada uno de los entrevistados fue que los primeros que confirmaron entrevistas, recomendaron a sus amigos y compañeros de trabajo que pudieran entrevistarse y darnos información sobre su campo laboral y la discriminación por lo que, sin tener la condición de tener algún estudio universitario, fueron los jóvenes los que nos permitieron entrevistarlos.

El procedimiento de las entrevistas se realizó de manera personal por medio de citas con el entrevistado y grabación de voz, nuestros entrevistados son los siguientes:

Tabla 1. Datos generales de informantes

EDAD	GENERO	ESCOLARIDAD	OCUPACIÓN	ESTADO CIVIL	DEPENDIENTES ECONÓMICOS
27 años	masculino	licenciatura	instalador de cámaras	soltero	no
29 años	femenino	licenciatura	trabaja por honorarios	soltera	madre
24 años	masculino	licenciatura	estudiante	soltero	no
23 años	femenino	estudiante licenciatura	estudiante	soltera	no
29 años	masculino	Preparatoria	comerciante	soltero	no
27 años	femenino	licenciatura	empleada	soltera	madre y hermano
23 años	femenino	estudiante licenciatura	estudiante	soltera	no
20 años	femenino	estudiante licenciatura	estudiante y trabajadora	soltera	no
24 años	masculino	Ingeniería	trabajador de logística	soltero	no
27 años	femenino	licenciatura	empleada	soltera	no
23 años	masculino	licenciatura	empleado recursos humanos	soltero	no
26 años	femenino	licenciatura	auxiliar contable	soltera	no
24 años	femenino	licenciatura	empleada	soltera	padres

24 años	femenino	licenciatura	ing. ambiental	soltera	padres y hermanos
26 años	femenino	licenciatura	desempleada	soltera	no
27 años	femenino	licenciatura	bióloga	soltera	no
23 años	femenino	licenciatura	consultora ambiental	soltera	no
26 años	masculino	ingeniería forestal	empleado	unión libre	si
22 años	masculino	preparatoria	comerciante	soltero	no
24 años	femenino	posgrado	estudiante de posgrado.	soltera	madre
24 años	masculino	licenciatura inconclusa	estudiante	soltero	no
24 años	masculino	licenciatura	desempleado.	soltero	no
29 años	masculino	licenciatura	consultora ambiental	soltero	no
25 años	femenino	pasante licenciatura	empleado en consultoría ambiental	soltera	gastos compartidos con pareja
24 años	femenino	licenciatura	empleada	soltera	no
29 años	masculino	maestría	consultor	unión libre	esposa e hijo
26 años	femenino	licenciatura	bióloga	soltera	no
29 años	masculino	ingeniero químico	negocio propio	soltero	no
29 años	femenino	profesora de música	profesora de preescolar	soltera	no

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del trabajo de campo

Lo primero que se les preguntó fue si contaban con empleo, a lo que respondieron 23 que sí y los demás están en busca de uno o tienen sólo trabajo temporal. Los entrevistados en su mayoría cuentan con estudios de licenciatura y algunos no trabajan en su campo laboral, mediante esta información puedo observar que, aunque estén ya en el mercado laboral, su trabajo es informal para algunos, otro es temporal mientras encuentran algo que se apegue más a su licenciatura.

Una entrevista me permitió inferir que existe un conflicto en entender si su trabajo es formal o informal, por ejemplo:

Si terminó la carrera universitaria y encuentra un empleo de repartidor de pizzas, el trabajo es informal y no lo consideran una fuente

de aportación económica alta, por lo que sería trabajo eventual. Los comentarios que recibimos son del tipo de que, si no se apega a lo que estudiaron, cualquier empleo es informal. Es decir, que si tienen algún negocio o cuentan con empleo que no sea de sus estudios no lo consideran tan importante como trabajar en su campo laboral.

Una respuesta que llamó mucho mi atención fue la siguiente; Nuestro entrevistado An22.

¿Actualmente cuentas con empleo? Depende del concepto de empleo, refiriéndose al intercambio de una tarea (o varias) por una retribución pecuniaria: sí, hasta dos. Sin retribuciones del tipo pecuniario, también. (An, 22)

En los trabajos te exigen muchas cosas que a veces no quieres y tienes que realizarlas para que te sigan dando empleo. Sino las realizas puedes perderlo y tu necesidad te hace realizarlas, Los jóvenes universitarios recién egresados nos cuentan este tipo de conflictos en los empleos. Para empezar conoceremos los datos recientes respecto al empleo en jóvenes y para entender el problema del empleo, el secretario general de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), José Ángel Gurría, durante la presentación del informe “La Educación Superior en México: Resultados y Relevancia para el Mercado Laboral” menciona que las habilidades que los estudiantes adquieren en la educación superior están desfasadas con las demandas del mercado laboral, lo que representa un obstáculo importante para la inclusión, la innovación y el crecimiento económico en México.

Tipo de empleo

La tasa de desempleo de los egresados jóvenes y las competencias en el mercado laboral como la informalidad y el desempleo hacen que un joven se sienta en la necesidad de buscar otras entradas de dinero en empleos informales temporales.

En cuanto al empleo con el que empiezan su vida laboral. Cuando un joven termina la carrera universitaria y está en busca de su primer empleo formal, no ha adquirido la experiencia suficiente para colocarse en un empleo formal, entendido como trabajadores que tienen una relación laboral reconocida (tienen seguridad social, beneficios no salariales de liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo, (OECD, 2014).

El informe “La Educación Superior en México: Resultados y Relevancia para el Mercado Laboral” menciona que la demanda de egresados por parte de empresas mexicanas es limitada por la falta de confianza de los empleadores, las habilidades para desempeñar bien su trabajo lo que genera frustración para ambos y evidencia los retos en la conexión del sistema de educación superior con el mercado laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) existen **75 millones de personas**, entre los 18- 29 años, buscando trabajo en el mundo. En México alrededor de 7 por ciento, contra un 3.5 por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA), (OIT,2003)

Para nuestros jóvenes entrevistados, ha sido una etapa difícil por la falta de experiencia, el empleo con el que cuentan los hace ubicarse en el empleo informal, que son los trabajadores que, aunque reciben un pago por su trabajo, no tienen una relación laboral reconocida.

Preguntando la razón por la que están en el empleo informal es porque necesitan experiencia y algunos la están obtenido mediante otro tipo de empleo, para saber si realmente son responsables.

Nuestro entrevistado número, Mig29 nos comenta que tiene carrera universitaria, pero decidió poner su propio negocio de zapaterías, ha tenido trabajo formal y decidió trabajar por su cuenta por los horarios que tenía, eran demasiadas horas y tenía poco descanso, incluso había días que no tenía hora de salida. Por ese motivo decidió poner su negocio donde él pone los horarios y trabaja de la forma que mejor le convenga.

De esta manera es importante mencionar que algunos jóvenes con estudios universitarios se vuelven emprendedores, crean su propios empleos o negocios al no encontrar puestos de trabajos.

Para los demás, sus empleos son los siguientes;

- instalación de cámaras de refrigeración de aires acondicionados
- Empleo formal como profesionista independiente por honorarios.
- Vendedor de seguros
- Artesana
- Comerciante
- Call- center
- trabajo informal de medio tiempo
- trabajo por contrato
- Administrativo
- Trabajador de confianza en recursos humanos
- Administrativo
- Empleo informal
- Ing. de Proyecto en el área de seguridad
- No cuento con empleo.
- Trabajo de campo en consultoría ambiental
- Trabajo en una consultoría ambiental
- ingeniero de proyectos dentro de una consultoría ambiental.
- Administrador de tienda.
- Estudio posgrado
- Empleo informal

- Desempleado
- Empresa Privada de Consultor Ambiental Tiempo Completo
- Consultor ambiental
- Consultor ambiental
- Empresa privada de consultor ambiental.
- Negocio propio de zapaterías.
- Profesora de música.

Comparando las respuestas de las entrevistas con la información de INEGI -ENOE en conjunto en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2010-2017), los egresados jóvenes no obtienen de manera inmediata los mismos beneficios de un título de educación superior que los egresados de más edad (35-44 años): ellos tienen unas tasas de desempleo más altas (5.7% frente a 3.0%) (OECD, 2018) y una mayor incidencia del empleo informal (27% frente a 24%) (INEGI-ENOE, 2017)

Como revisamos en el capítulo 1, la falta de experiencia es uno de los argumentos que los empleadores utilizan para calificar el trabajo. Por ello un joven profesionalista tiene que aceptar empleos precarios, con lo que empiezan a pagar por cuotas la experiencia laboral que el mercado les ofrece con desdén, quedando como vía de escape el autoempleo y las actividades informales (Horbath, 2004; 204).

Comprobando esta información, al preguntar la cantidad de veces que han intentado solicitar empleo nos responden lo siguiente;

Tabla 1 ¿Cuántas veces has solicitado empleo?

Entrevistado 1	Unas 10 veces sin éxito
Entrevistado 2	Seis

Entrevistado 3	Dos
Entrevistado 4	5 veces
Entrevistado 5	8 veces
Entrevistado 6	10 veces
Entrevistado 7	4 0 5 veces
Entrevistado 8	3 veces
Entrevistado 9	15 veces
Entrevistado 10	Ninguna, me quedé desde servicio social
Entrevistado 11	2 veces
Entrevistado 12	Aproximadamente 10 veces
Entrevistado 13	5 veces
Entrevistado 14	2 veces
Entrevistado 15	Llevo aproximadamente tres meses solicitando empleo...
Entrevistado 16	Sólo una vez, el resto de los trabajos han sido por recomendaciones
Entrevistado 17	3 veces
Entrevistado 18	Aproximadamente de 10 veces
Entrevistado 19	Perdí la cuenta

Entrevistado 20	Perdí la cuenta
Entrevistado 21	Sólo una
Entrevistado 22	7 veces
Entrevistado 23	5 veces, de las cuales me han contratado en 3
Entrevistado 24	3 veces
Entrevistado 25	3 veces
Entrevistado 26	12 veces
Entrevistado 27	3 veces
Entrevistado 28	Muchas veces
Entrevistado 29	Como dos, pero siempre he sido recomendada y no he tenido que pasar por esos filtros. Además de que trabajo de manera independiente.

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de trabajo de campo

Podemos observar en las respuestas que, para algunos, las posibilidades laborales han sido escasas y otros han sido más favorecidos, pero preguntando cuál es su profesión y trabajo las respuestas son:

- Licenciado en ciencias políticas trabaja en instalación de cámaras de refrigeración de aires acondicionado.

Licenciado en ciencias políticas, vendedor de seguros.

- Licenciado en ciencias políticas, Call- center.

- Licenciada, lleva 3 meses buscando empleo.

- Consultor ambiental, Trabajo en una consultoría ambiental, principalmente en el área de residuos peligrosos. El tiempo laboral es en casa (home office) por lo que no existen horarios estrictos de entrada o salida, ni trayectos a oficinas, más que algunas veces al mes.

- Licenciatura, desempleado.

- Preparatoria, administra una tienda.

- Ingeniero químico, Tengo negocio propio de zapaterías, he tenido trabajo formal, pero decidí trabajar por mi cuenta por los horarios que tenía, eran demasiadas horas y no tenía mucho descanso, en mi negocio yo pongo mis horarios.

- Ingeniero de proyectos dentro de una consultoría ambiental.

- Estudiante de veterinaria, trabajo informal para ayudarse con sus estudios.

- Profesora de música, imparto clases en preescolar.

Observamos que los jóvenes profesionistas aceptan empleos precarios, para contar con experiencia, quedando como una forma de escape la informalidad en momentos de crisis económica.

Por ejemplo; Los egresados de educación superior jóvenes ganan, en promedio, un 78% más que los trabajadores jóvenes que solo han terminado la educación media superior (OCDE, 2018)

Entre 2010 y 2017, la proporción de egresados jóvenes que eran trabajadores por cuenta propia o dirigían un negocio que empleaba a terceros, aumentó del 12.7% al 13.8% (INEGI ENOE, 2017) Los campos de estudio con las tasas de emprendedores más altas son artes y humanidades, agricultura e ingeniería (INEGI-ENOE, 2017)

Es importante conocer el análisis de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, (OCDE) porque en él se

menciona que casi uno de cada dos egresados trabaja en un empleo que no requiere educación superior y eso les permite encontrar un empleo más rápido, en cuanto a la economía informal menciona que más de uno de cada cuatro egresados cuenta con un empleo informal, creando frustración para los egresados y empleadores al no recibir beneficios, (OCDE, 2019)

Mediante una encuesta de OCD dicen que, en México, 14.5% de los egresados de universidades no participa en el mercado laboral por falta de oportunidades y condiciones de trabajo dignas. A su vez, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (INEGI) entre julio y septiembre del 2018 la tasa de trabajo informal fue de 56.9%, es decir, 30.6 millones de personas mayores de 15 años ejercieron en el sector informal y en labores carentes de seguridad social.

Como podemos observar, tanto las encuestas de OCD coinciden con nuestras entrevistas, dando a entender que el empleo con carrera universitaria no te garantiza tener un buen empleo, todos empiezan por la parte informal, creando inestabilidad económica en algunos casos y en otros es ir ganando experiencia para mejores puestos.

Primer empleo

El primer empleo para un joven es un problema sino desarrollas algún tipo de oficio. Obtener un primer empleo es un comienzo de una vida adulta para un joven donde si termina sus estudios y se preparó profesionalmente para tener un empleo digno, creen que será más fácil de obtener empleo. En otros casos se cree que la falta de preparación es un obstáculo para un buen empleo. Sin embargo, muchos tienen serias dificultades para entrar al mercado laboral.

El principal problema que enfrentan los jóvenes es la falta de oportunidades de empleo. Como observamos en el capítulo 1, la mayoría

de los trabajos accesibles a los jóvenes están mal remunerados y no brindan suficientes beneficios. En nuestras entrevistas se mencionó como una causa la preparación insuficiente, la apariencia y la inexperiencia. Mismo que CONAPRED y los datos que mencionamos en el capítulo 1 donde dice que las personas jóvenes tienen mayor acto de discriminación en cuanto a laboral, apariencia, las creencias religiosas, el sexo y la edad.

Para encontrar un primer empleo en México, las oportunidades que existen son de mano de obra barata, mal pagada y se encuentra principalmente en el trabajo informal.

Como parte de la entrevista que se realizó Al preguntar sobre, ¿Qué es lo que más te piden en las entrevistas de trabajo que has asistido?

- Buena presentación y que respete las reglas del lugar.
- Experiencia laboral y disponibilidad de tiempo.
- Experiencia y que vivas cerca.
- Disponibilidad de horarios.
- Actitud.
- Conocimiento del área mínima de 3 años, dominio de inglés.
- Disponibilidad para viajar.
- Compromiso, disciplina y buena presentación.
- Explicar logros obtenidos de otros empleos, (cuando tu no cuentas con esa experiencia)

Si no cumples con los requisitos mencionados anteriormente, te rechazan. Para las entrevistas de trabajo la mayoría de ellos nos comenta que van muy formales, la buena presentación le da más puntos a su favor

para ser contratados. Si vas con vestuario informal en automático te rechazan y para no ser rechazados ya saben cómo deben de ir.

Puedo observar que el mercado de trabajo no es capaz de generar suficientes empleos de calidad para jóvenes, siempre están con la expectativa de que son irresponsables y que no adquieren tanto compromiso como alguien que ya es casado, ya tiene más edad, los jóvenes con esos tratos se sienten rechazados.

Derechos laborales

En cuanto a saber sobre los derechos laborales que tienen, un comentario que nos hicieron es que las normas las estipula el jefe y no se basa en reglamentos escritos, es verbalmente el reglamento que te dan. Algunos jóvenes por necesidad de empleo permiten que sucedan actos que llegan a ser discriminación y no identifican prácticas de discriminación.

¿Alguna vez ha sentido que sus derechos han sido limitados o no han sido respetados? Es la pregunta que hicimos para saber si se sentían satisfechos con el empleo que tienen, sin que conozcan las leyes que existen en el empleo que ya conocimos en el capítulo dos.

Primero les preguntamos si sabían sobre sus derechos laborales y la mayoría dice que, si saben que existen, pero no saben en qué consiste cada uno.

En entrevista con ED29, nos cuenta con relación a los derechos laborales que en una ocasión duró tres semanas en un trabajo porque su patrón lo trataba mal. Los regañaba delante de la gente, muchas veces sin razón los hacía quedar mal frente a los demás. No tenía experiencia en el trabajo y quería que en una semana hiciera todo lo que no había aprendido. Él considera que abusaba de sus derechos de trabajador y

como jefe abusaba de lo que él tenía derecho, como horarios de comida y de salida, (ED29,2019)

Jaq20, nos dice que por ser estudiante la limitan a algunas cosas, y cuando tiene empleo o cuando lo solicita por ser estudiante no se lo dan.

Is24 comenta que en su anterior empleo y debido a la etapa de transición en el gobierno federal, las vacaciones estuvieron supeditadas a dicha etapa, lo cual les pareció una transgresión a sus derechos laborales.

MJ26 dice que una desventaja del trabajo en casa, es que no se limitan los tiempos de entrega, algunas veces tiene que trabajar en fines de semana o a altas horas de la noche, si es que la fecha de entrega se acerca. “Siento que no se respetan mis tiempos de descanso y control del estrés” (MJ26,2019)

Algo que llama mucho la atención fue que, en entrevista con un joven, nos dice que él no considera abuso lo que le pasa en el trabajo, le parece normal lo que otros creen que está fuera de sus obligaciones laborales “obligaciones” le llaman (cubrir un horario, usar uniforme, apegarse a códigos). Se considera natural ceder derechos individuales en un trabajo” (An, 22) para él es algo natural ese tipo de acciones.

LEO29 en el trabajo han abusado de sus derechos laborales cuando no lo dejan salir ni a hablar por teléfono o por un medicamento cuando se siente mal, él considera que tiene más experiencia que algunos compañeros y le pagan menos porque no tiene una familia que mantener, cuando tiene más carga de trabajo que compañeros con la misma paga.

YOL 29 nos mencionó que en una ocasión en el colegio donde daba clases se convocó para el curso de verano para saber quién se iba a quedar a darlo, se hizo una mesa redonda. Se les pide que voten por ella y fue la única persona que sometió a votación y me sentí exhibida,

su intención era esa, hacerla quedar mal y desde ese momento se sintió mucha tensión en la sala.

Otros de los jóvenes nos comentaron que no han sentido que sus derechos sean limitados porque es parte del trabajo ser tratados así, lo ven muy natural, comentan que los años de estudio que invirtieron no logran incorporarlos al mercado laboral y tienen que aguantarse en trabajo mal pagado para poder ascender, a algunos de ellos les causa frustración, pero lo siguen viendo normal y que es parte de prepararse para obtener algo mejor.

Apariencia física en el empleo

Como vimos los resultados de las encuestas de ENADIS que mencionan que poco más de tres de cada diez jóvenes considera que la preparación insuficiente, la apariencia o la inexperiencia son los motivos por los no fueron aceptados en un trabajo, la falta de oportunidades de empleo y experiencia son considerados como los principales problemas de las y los jóvenes en México. (ENADIS,2010)

Por ello, otra pregunta que se les realizó fue la siguiente: ¿Tu apariencia física fue importante para obtener empleo?

- AL27: Si, porque para ellos la vestimenta es primordial. Por mis accesorios como cadenas me han llamado la atención. Piensan que pertenezco a grupos de violencia y cuando me ven hacen gestos que no me gustan, (AL27)

- 22 respondieron que no fue importante.

- MIG29; Si, debo de ir de traje en las entrevistas. La imagen es lo que importa.

- HA27; No lo considero así, pero creo que el estar “presentable” pudo influir.

- XI24; Si fue importante por mi estatura.
- AU25; La condición física y psicológica.

De acuerdo con CONAPRED, la apariencia física es la sexta causa de discriminación laboral. Algunos entrevistados nos dicen que las personas “bonitas y jóvenes” encuentran mejor empleo, a veces es más fácil tener eso que buenas habilidades. La imagen es importante para un buen empleo, se recalca mucho. Por ejemplo; si vas a buscar trabajo en un lugar donde pidan que seas alto, de buena figura y no cumples con esas características y vas a la entrevista, de inmediato te rechazan.

Los comentarios que obtuvimos son que, si vas muy bien planchado, que huelas bien, con maquillaje y formal, tendrás mejores posibilidades. Los comentarios para la apariencia física son que no te discriminan si van con el vestuario adecuado.

Edad de primer empleo

La edad es un factor que hace que un joven aparente ser irresponsable y ellos como parte del rechazo se vuelven rebeldes ante situaciones que los hacen tener en algunas ocasiones, actitudes de rechazo.

En la entrevista preguntamos ¿Tu edad fue determinante en el momento de tu contratación? Las repuestas son las siguientes.

- 20 de los 29 entrevistados dicen que no para el empleo que tienen. Por lo que ya vimos su trabajo de todos no es formal.
- Los demás dicen que: Sí, por el hecho de ser joven y tener poca experiencia.

Los jóvenes mencionan que a veces obtener cualquier empleo es parte de la presión familiar, con el tiempo creen que pueden ascender a otro mejor o esperar a que es salga uno que les convenga mejor y algunas veces quedan estancados. La familia influye mucho en las

decisiones nos comentan algunos jóvenes, sienten presión en cuanto a dirigir su vida, pues las condiciones de la sociedad les van diciendo qué es lo correcto desde la infancia, pues pertenecer a un grupo les da seguridad. Sus padres creen que dándoles estudios van a mejorar drásticamente su economía familiar y es cuando un joven experimenta problemas de estrés y ansiedad pasando por barreras económicas y episodios de discriminación.

Habilidades profesionales en el trabajo informal

En cuanto al tipo de empleo, los que han tenido trabajo o los que lo han solicitado, las habilidades dependen de si es un trabajo formal o informal. Al entrar al trabajo no tienen posibilidad de que su salario mejore por las habilidades que tengan, es parte del trabajo y las condiciones que les pone.

Para el tipo de empleo que tienen las habilidades son;

“Tener mucha experiencia dando clases si me piden. Me baso más en convocatorias donde pueda dar el perfil con mis habilidades musicales, pero son muy limitantes, te piden mucho del físico” (YOL29,2019)

Cuando contrataron a AL27, sus habilidades no eran tan importantes como ahora le exigen, pero considera que las tareas que le piden se salen de su área laboral (AL27,2019)

En otros casos, los informantes dicen que, de acuerdo, principalmente con la carrera que estudian y la con experiencia, es el puesto que se les asigna. Por ejemplo; cuando son estudiantes ya saben más o menos que tipo de empleo pueden buscar. Entre ellos destacan;

Las cadenas de comida rápida, tiendas departamentales, teleoperadores de callcenter , encuestadores, etc. Estos empleos no te piden experiencia, pero no es muy respetable algunas veces el horario y

los abusos son constantes. Todos mencionados mediante las entrevistas que hicimos a los jóvenes.

Falta de oportunidades por ser joven

En algunos casos los entrevistados mencionan que la oportunidad del empleo depende del puesto laboral que quieres, porque si es de gerente o supervisor de algo, regularmente no contratan jóvenes, pero si es algún auxiliar o becario, se inclinan para los jóvenes.

Depende de muchos factores; en algunos empleos se enfocan mucho en la experiencia laboral y personal (edad), mientras que en otros prefieren a gente joven y como se mencionó anteriormente, los jóvenes van identificando los empleos mal pagados, pero de fácil acceso como son, encuestadores, tiendas departamentales, etc. En el ámbito de desarrollo por la profesión, los jóvenes les está costando mucho trabajo ser contratados. En otros casos muchas veces las personas mayores tienen más experiencia y por ende tienen mayores posibilidades de ser contratados. Otra cosa que observamos en comentarios de las entrevistas es que un joven es más fácil de manejar y el salario a pagar es menos debido a la experiencia con la que cuenta.

Respeto en los trabajos

Ser respetado en el trabajo va acompañado de códigos de conducta y código de ética, la cuestión está en obedecerlas, algunas se las dicen verbalmente porque no existen por escrito. En entrevista los jóvenes consideran que la convivencia evita la falta de respeto, algunos nos mencionaron que existe una política de igualdad y discriminación, pero no hay denuncias o posibilidades de que pueda proceder.

En los trabajos informales nos mencionan que se hace mucha mención en que tengan buena presentación para atender a los clientes, respetar los horarios de comida y respetarse entre compañeros.

A una profesora de música le mencionan hasta de cómo comportarse con los papás de los niños, hasta de manera específica, se le da la indicación el no usar escotes por la edad de los niños, y respetar el uso del uniforme, (YO29, 2019)

En cuanto al respeto entre compañeros de trabajo parece muy curioso cuando un entrevistado menciona que, de 15 compañeros de trabajo, 14 no tratan bien a uno porque lo consideran “odioso” y lo excluyen de algunas actividades. Es importante mencionar que al igual que identificar un rechazo y respeto por parte de compañeros de trabajo y mencionarlos, en la entrevista no nos dicen cuando ellos la ejercen porque es fácil identificar algún tipo de exclusión, pero no cuando nosotros la hacemos.

Por otro lado, el respeto por parte del jefe algunos nos dicen que es parte del trabajo las llamadas de atención, a veces no los han dejado salir en su horario habitual por exceso de trabajo, pero lo consideran “normal” porque respetan la jerarquía del jefe.

En otras entrevistas algunos consideran que no han padecido faltas de respeto porque no incitan a que alguien lo haga, dando a entender que no faltan al respeto para que no lo hagan con ellos. Nos mencionan casos de conocidos en que se les ha faltado al respeto por parte de altos mandos, principalmente por apariencia, lo han percibido en otros, pero tampoco es que hagan algo para evitarlo.

En otra pregunta se les pidió mencionar si conocen campañas de información que los hagan tener elementos para denunciar este tipo de faltas, la mayoría dice que existen y no se utilizan. Otros dicen que son poco valoradas y aplicadas porque la mejor de resolver esas situaciones es defendiéndose así mismo. A pesar de que hay un mecanismo de

atención y seguimiento a las quejas, los trabajadores pocas veces hacen notar una práctica discriminatoria.

Percepción de discriminación

En la entrevista, cuando se les preguntó a los jóvenes si habían sido discriminados, en primer momento respondían que no lo habían sido, cuando comencé a explicarles sobre lo que puede ser discriminación y que las condiciones laborales que ellos vivían eran actos de discriminación y las faltas de respeto por parte de jefes y compañeros algunos decían que no lo consideran discriminación, lo consideran parte del trabajo y algunas veces ellos se lo ganaban por no estar cumpliendo con su trabajo. La apariencia es de los principales factores que han hecho que sean discriminados, por ejemplo, el ir a una plaza o lugar nocturno con un vestuario diferente al que lleva la mayoría.

De los 29 entrevistados, 24 respondieron que si han sido discriminados en algún momento y esto lo relacionan con “Dependiendo del área que te vas a desenvolver te discriminan”. Fue muy frecuente escuchar esta frase., refiriéndose a que se da en diferentes factores, como son el color de piel, origen étnico, forma de hablar, de vestir como ya los discutimos en el primer capítulo. La discriminación la asocian en discriminar a alguien es hacerle burla. Cuando te burlas rechazas por el pensamiento o acciones que no concuerdan con las tuyas nos menciona GA23, pues el rechazo es porque intencionalmente haces acciones que lo dañan y de esa forma tu gana y tienes ciertas oportunidades mejor que esas personas.

Una persona al ser discriminada recibe un trato desigual que puede experimentar por diversos motivos, tales como ideología, apariencia física, género, preferencias sexuales, religión, clase social, etc. Como ya lo analizamos en el capítulo 1 al discriminarlos es cuando haces a un lado a personas que no son de tu tipo de ambiente. Que por

ser diferentes a nosotros los juzgamos sin conocerlos como nos mencionan los jóvenes entrevistados.

También pudimos encontrar en las entrevistas de manera general que el trato tiene beneficios como lo menciona YO29 y es hacia cualquier persona por su clase, color de piel, tipo de vestimenta, rasgos físicos, discapacidades, religión, etnia, preferencias sexuales, etc. Por ejemplo, cuando tienes las características que otros no las tienen, te adelantas a ellos haciendo que sean rechazados. Es decir, si yo tengo el físico apropiado para algún papel en una obra de teatro o algún puesto de trabajo me adelanto a la persona que yo considero que tiene menos posibilidades que yo, haciendo un rechazo de mi parte, (YO23,2019) Las mujeres que entrevistamos dos de ellas nos dicen que han notado que les dan puestos importantes a personas que tienen un mejor físico, aunque estén profesionalmente menos capacitadas, (AN29, 2019)

Finalmente, la mayoría los entrevistados dice que la discriminación es un problema que puede afectar a cualquier persona, y en la que intervienen distintos actores sociales. Si identifican la discriminación cuando les preguntamos si los han discriminado sus respuestas son las siguientes;

Cuando DI23 estuvo en un grupo de jóvenes religiosos donde tu posición económica te daba un lugar dentro de los eventos que se realizaban en la iglesia, tenías que aportar con dinero o simplemente no te incluían en el evento, cuando se supone que todos aportaban al grupo, no solo económicamente sino con otras tantas actividades. Fue por eso que decidieron sacarla del grupo por no aportar, cuando en un principio no se habló del dinero.

Otras causas de ser discriminado son ofensas, algunos por la edad, por no empatar en el grupo que deseas entrar.

En una entrevista AU24 dice que pudo notar es que discriminan por ser mujer. Desgraciadamente en nuestro país aún se tiende a discriminar a las mujeres por suponerlas “el sexo débil” , (AU24,2019)

“por el hecho de ser mujer ingeniero dudan de las capacidades laborales en campo”

“No dejan participar en algunas actividades”

Estas son algunas de las frases que nos mencionaron las mujeres que en el empleo les han hecho saber que no son aptas para algunas actividades.

Aún se siguen teniendo ideas estereotipadas acerca de la capacidad física e intelectual de las mujeres. Normalmente en algunos trabajos te limitan las salidas a levantamientos de trabajo de campo por ser mujer.

A una joven se le negó un trabajo en campo porque era la única mujer y preferían que fueran hombres, para que el trabajo fuera más rápido con el argumento de que era por su “seguridad”, sin embargo, en anteriores trabajos ya les habían mandado a localidades más inseguras y con más carga de trabajo. Y en otras ocasiones por cuestiones de vestimenta, por no ir de tacones”

Otro caso es que en la escuela con algunos profesores que no te dejan participar por ser mujer o en ciertos grupos que por tu aspecto no te aceptan a participar en alguna actividad. Cuando hacía mis prácticas me sentí discriminada por ser ingeniera, mi jefa directa no me trataba igual que los demás y al salir de ahí me enteré que les había dicho a todos que no podían relacionarse conmigo” (HZ27,2019)

“Hacer de menos la participación de las mujeres en clase insinuando que somos menos inteligentes que los hombres” por ser mujer no te atiendan o no te den la misma atención en un comercio donde la clientela suele ser masculina (refacciones, mecánica, tlapalería, etc.). O no te consideren capaz de realizar

alguna actividad. Ponen mayor atención a mujeres que tienen mejor apariencia física, sea en un comercio, en un gimnasio o en la calle” (ITZ25,2019)

“No conseguir un empleo por ser mujer y representar una competencia para ciertas personas de la empresa”

““Por mi estatura, los compañeros querían que pasara primero porque sabían que no alcanzaba, por ser la única mujer me hacía burla” (YOL,29, 2019)
La discriminación contra la mujer aún denota una exclusión basada en el sexo. Independientemente en el estado civil que se encuentren, la igualdad con los hombres no son del todo justos. Las mujeres muchas veces trabajan en el hogar y no lo consideran empleo o experiencia en el campo laboral.

En el tema laboral las empresas no quieren contratarte porque “eres mujer inexperta” muchas veces no es así, pero al ser joven no te dan oportunidades. Por ejemplo, en el área de ingenierías ser una mujer joven supone un problema en áreas productivas o industriales, la mayoría de las vacantes son para varones.

Así, de acuerdo con la información que recabamos, los jóvenes señalan los siguientes lugares como aquellos en donde han observado mayor discriminación.

Lugares con más discriminación;

- Centros de atenciones, centros comerciales.
- En establecimientos públicos
- Centros turísticos.
- En la iglesia, la escuela
- El empleo
- Calle

Discriminación laboral de jóvenes

Después de reformular la pregunta sobre la discriminación porque los jóvenes no identificaban que estaban siendo discriminados, pues los motivos que ellos daban no los consideraban abuso o discriminación, se les realizó nuevamente la pregunta sobre si han sido discriminados laboralmente.

En los trabajos te piden años de experiencia y aunque las tengas no te dan la oportunidad. Cómo vas a obtener habilidades si te limita, además de que muchos buscan estudiar y trabajar y la gran mayoría de trabajos es de tiempo completo, lo menciona JA20 quien ha tenido que estudiar y trabajar durante su carrera universitaria.

En palabras de las entrevistados;

“Consideran y por lo que estoy observando, actualmente. la pregunta obligada, ¿cómo quieren que obtengamos experiencia laboral, si no nos dan la oportunidad de desarrollar y demostrar nuestras capacidades?” (MJ26,2019)

La falta de preparación, falta de inteligencia, falta de cualidades psicológicas, problemas emocionales, son algunas de las cosas con las que los han relacionado.

Dentro de los trabajos formales que han ido a solicitar. Realmente es notorio cuando llegas y expones tus puntos de vista acerca del contrato que vas a firmar, desde esa perspectiva ellos no buscan a una persona que exija, buscan a personas que se amolden a sus condiciones porque el trato es diferente en comparación con otras personas.

Personas que han ejercido discriminación laboral;

La discriminación laboral se da con la distinción que se hace con personas que comparten un mismo trabajo. En mayoría los que han ejercido discriminación son los jefes, mediante las entrevistas realizadas 15 nos dijeron que los jefes los han discriminado y esto es un problema

que afecta la relación de personas y obstaculiza a los trabajadores porque si denuncian les afecta a futuras contrataciones. Las respuestas más comunes fueron;

- jefe de área acosan y como no acceden tratan mal, (STE27,2019)
- Por pertenecer a otra área de trabajo me han rechazado los compañeros, (JA20,2019)
- Clientes

Dentro de las experiencias laborales

Los jóvenes entrevistados han percibido que no importa que tan preparado profesionalmente se pueda estar, hay más importancia tener experiencia laboral, no hay reconcomiendo económico ni se tiene como prioridad el tener un título.

Les dan puestos importantes a personas que tienen un mejor físico, aunque estén profesionalmente menos capacitadas; referente a la edad, se han suscitado casos en los que el sueldo es menor para los empleados más jóvenes o con menor experiencia laboral nos comenta AN29 que ha visualizado en su área de trabajo.

También creo que dependen de la empresa a la que pertenezcan, en lugares en los que la apariencia no importa mientras seas responsable con tu trabajo, tengas el conocimiento y el compromiso con el mismo. Pero en otras la apariencia importa mucho, incluso tenían un código de vestimenta y si no ibas muy formal te ven mal.

En algunos trabajos incluso por la apariencia he visto que los regresan, deben de tener excelente presentación.

Ante esta situación, debe avanzarse en el reconocimiento explícito de derechos para los jóvenes, la promoción de mayores y mejores oportunidades para la juventud y la consecuente obligación de los

Estados de garantizar y adoptar las medidas necesarias para el pleno ejercicio de los mismos.¹⁰ La discriminación es un problema que puede afectar a cualquier persona, y en la que intervienen distintos actores sociales.

¿Qué debe hacerse para terminar con la discriminación hacia los jóvenes en el ámbito laboral?

Actualmente se cree que financieramente los jóvenes son una generación que no piensa a futuro por haber sido protagonistas de una evolución tecnológica, las nuevas generaciones no sólo enfrentan cambios culturales y tecnológicos que les facilitan parte de su vida, también son considerados una generación si un futuro laboral tan prometedor, ellos consideran que llamándolos ninis les tumban su autoestima porque lo mencionan con una forma de desprecio, creen que los buenos tiempos en el ámbito laboral ha pasado de largo para ellos por lo que consideramos importante reforzar el vínculo de los sistemas de enseñanza hacia la transición al mercado laboral. Es por eso que en conjunto con los jóvenes en entrevista se planteó lo siguiente para acabar con la discriminación laboral.

Debe existir más difusión de las leyes que “castigan” la discriminación hacia jóvenes. Además, se propone realizar campañas en donde se les enseñe a los jóvenes a identificar cuándo están siendo discriminados y cuáles son sus derechos, cada empresa empleadora debe tomar medidas internas para prevenir la discriminación y homogenizar un ambiente de trabajo igualitario.

Así mismo debe existir la difusión de las leyes debe impartir talleres en las escuelas para abordar la discriminación y poder erradicarla

¹⁰ 6 convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes. Disponible en: <http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6258.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2008/6258>

empezando con el manejo de valores. Realmente las leyes de discriminación deben tener un peso con las empresas que la manifiestan. Se debe considerar establecer formalmente en la Ley Federal del Trabajo contratos de formación Profesional.

Es importante difundir información en todos los medios posibles sería bueno, además de crear conciencia en los dueños, jefes de negocios (sean estos formales o informales), y empleados para al menos así reducir la discriminación para tener mejores organismos de sanción y concientización, aunque no se puede garantizar que tu denuncia sea atendida, es importante denunciar este tipo de actos para que sean foco de atención y puedan atenderse.

Difundir información respecto a los procedimientos que las víctimas de discriminación pueden seguir para hacer sus denuncias, y de ser posible facilitar la realización de dichos procedimientos ya que la mayoría de los afectados no denuncia justo por los demandantes que éstos pueden ser.

Dar más oportunidades de empleo con capacitación, los jóvenes aprendemos rápido y de algún modo somos más hábiles, tener pláticas sobre el tema que se maneja para poder hacer un entorno laboral más tranquilo, y así aprender a respetar sin importar que tan diferente sea la persona.

Una parte importante es la educación desde el hogar a respetar a los demás, fomentación de valores y respeto tanto propio como a compañeros de trabajo y a todas las personas.

En el tema laboral, se deben compartir los conocimientos para adquirir experiencia, a su vez los jóvenes deben poner atención cuando se les explique. Fomentar un poco más el valor que tiene el empleado, darle su lugar como persona y no tratarlo como un robot más dentro de la empresa, enfocarse más en las capacidades de los empleados y

ayudarlas a crecer por medio de cursos y capacitaciones y que no simplemente se basen en las apariencias.

CONCLUSIONES GENERALES

A lo largo de esta tesis y los diferentes capítulos donde pudimos conocer lo que representa la juventud y el proceso de construcción hacia un futuro donde la población juvenil representa una decadencia económica que se relaciona con los cambios que se han producido tecnológica y profesionalmente para obtener un empleo. Pero también son una generación que tiene niveles de educación más altos que sus padres, tienen más facilidad con la tecnología, la comunicación, etc.

Principales hallazgos

En el estudio de este trabajo y como forma primordial la dificultad de incorporarse al mundo laboral se pudo observar que, teniendo cifras que nos proporcionan las diferentes instituciones como Conapred, Copred, Imjuve, INEGI, etc. que conocimos en el capítulo uno donde nos dice que la Ciudad de México es la segunda entidad federativa con mayor proporción, lo que representa en el país una alta cantidad de jóvenes donde las nuevas generaciones enfrentan cambios culturales y tecnológicos que les facilitan parte de su vida, también enfrentan el rechazo de ser considerados jóvenes sin futuro y que no van a contar con un empleo tan bueno como las generaciones pasadas. Si los jóvenes son mayoría, deben ser atendidos como un problema primordial.

Para entender si realmente existe una discriminación laboral, hicimos la comprobación por medio de entrevistas sobre la existencia de un rechazo laboral y dificultad para incorporarse a un empleo, pudimos notar las siguientes características y las propuestas para combatir la discriminación:

De las principales causas que mencionan las instituciones que estudiamos como son IMJUVE, CONAPRED, COPRED, INEGI, ENADIS, son inexperiencia, trato digno, preparación académica, por lo que los

jóvenes cada vez se preparan más, estudian para tener un mejor empleo como pudimos ver el capítulo uno. En algunos casos tienen suerte de hacerlo rápidamente y otros siguen en el proceso de prepararse para contar con la experiencia que piden los anuncios de empleo.

Las causas de no encontrar un buen empleo que encontré con las entrevistas fueron la inexperiencia, la falta de preparación en el área que quieres para trabajar. La mayoría de los jóvenes se sienten frustrados por los comentarios de papás y familia cuando les dicen que a su edad ellos ya tenían hijos, empleo y hasta una propiedad en algunos casos.

En cuanto a la discriminación la relación que hacen es por el color de piel, origen étnico, forma de hablar, de vestir, saben los que significa ser discriminado, pero no lo ven en ellos porque creen que sólo es parte del empleo y la necesidad que tienen. Lo que encontramos en las entrevistas con las mujeres que nos ayudaron es que las personas que han ejercido discriminación son los jefes a manera de acoso, sino acceden empieza el maltrato. Entonces entendemos que de las 17 mujeres que entrevistamos han recibido más discriminación laboral que los hombres. En comentarios dicen que conocen casos donde por estar embarazadas se les restringe el empleo, pero no se da a conocer el motivo abiertamente. Por lo que considero importante hacer un estudio más del problema de las mujeres con el empleo, pues no es suficiente con los tratados, leyes y toda la serie de mecanismos que existen para denunciar.

De otra manera observo que el acceso a las oportunidades laborales depende cada vez más del nivel educativo alcanzado, pero a pesar de que los entrevistados tienen un nivel educativo alto, en su mayoría cuentan con licenciatura y maestría no reconocen la discriminación como un problema social, están más enfocados en prepararse académicamente que reconocer que existe un rechazo. Si

tienen problemas de empleo se están enfocando en el autoempleo, como trabajadores independientes, hacen sus propias empresas.

Lo que pude observar en el desarrollo de la tesis y con la ayuda de las entrevistas para comprobar los datos que nos proporcionan las diferentes instituciones, es que en primera aún no se reconoce qué es ser discriminado a pesar de que existen diferentes leyes que conocimos en el capítulo dos donde nos permiten conocer los derechos laborales, tanto los trabajadores como los empresarios y que existen disposiciones en distintos tratados internacionales que ofrecen una variedad de protecciones y garantías con relación a la discriminación en el empleo y de igual forma las instancias creadas para atender gratuitamente inquietudes o demandas laborales, en donde se les orientará y canalizará ante las autoridades competentes que deben conocer del problema. A pesar de existir todas las leyes no hay reconocimiento de discriminación. Si en primera no se reconocen como una persona que tiene derechos y que ser rechazado y no atendido de manera apropiada es parte del trabajo, es uno de los errores que pude observar. No por ser alguien sin experiencia, ser joven o ser cualquier otro tipo de persona que no cumpla con los estereotipos que yo quiero lo voy a discriminar. Por lo que considero que las diferentes instituciones les hace falta agregar ese reconocimiento, de ayudar a reconocer en qué actitudes yo estoy siendo discriminado y dejar de naturalizarlo como algo normal.

Considero que en un empleo se deben de mencionar desde que llegas las leyes a las que tienes derecho y el empleado de tener la capacidad de reconocer los derechos a ser tratados de manera homogénea, sin exclusión ni distinción. Entonces, si la población es su mayoría es joven, debe ser atendida de manera correcta dando facilidades apropiadas para su desarrollo, si desde joven no reconoces tus derechos, vas haciéndote a la idea de que es algo normal y empiezas a crear frustraciones que no te permiten reconocer que no debes ser discriminado porque encontrar un empleo es parte de un proceso de

mejorar su calidad de vida por motivos de una necesidad económica, intelectual que permitir crecer y desarrollarse como un adulto.

Debe existir más difusión de las leyes que “castigan” este tipo de acciones, pero saber que realmente se castiga porque se sabe que se le da un seguimiento, pero no se sabe del castigo, es por eso que hacer la denuncia no te garantiza que se va a resolver el problema. Lo que debe de hacerse es realizar campañas en donde se les enseñe a los jóvenes a identificar cuándo están siendo discriminados y cuáles son sus derechos, cada empresa empleadora debe tomar medidas internas para prevenir la discriminación y homogenizar un ambiente de trabajo igualitario porque lo que la juventud lo está haciendo es que se defiende de forma violenta, y resolverlo por medio de ella es una de las alternativas , no dejarse de nadie y seguir viviendo con la discriminación como algo natural y una forma de prepararse académicamente por medio del rechazo que te crea experiencia.

Propuestas a futuro

Como forma de propuesta considero que la difusión de las leyes debe impartir talleres en las escuelas para abordar este tema y poder así erradicarlo empezando con el manejo de valores. Realmente las leyes de discriminación deben tener un peso con las empresas que la manifiestan. Se debe considerar establecer formalmente en la Ley Federal del Trabajo contratos de formación Profesional, debe avanzarse en el reconocimiento explícito de derechos para los jóvenes, la promoción de mayores y mejores oportunidades para la juventud y la consecuente obligación de los Estados de garantizar y adoptar las medidas necesarias para el pleno ejercicio de los mismos.

También considero importante difundir información para crear conciencia en los trabajos y sobre todo con los dueños, jefes de negocios y empleados para así reducir la discriminación y tener mejores

organismos de sanción y concientización, De igual forma se deben de crear ejercicios con los jóvenes a forma de encontrar un primer empleo, darle más peso a ayudarlos en cómo deben estar preparados para las entrevistas y si los jóvenes quieren crear una microempresa se les prepare para tener una mayor creatividad.

Como forma de acabar con el rechazo de jóvenes se deben de proporcionar trabajos donde las políticas públicas hagan una relación con el estudio y el empleo para enseñarles herramientas que ayuden con el mejoramiento de obtener un primer empleo. Las políticas públicas deberían de tener más iniciativas de inserción laboral y mejorar las posibilidades de empleo a futuro.

A quien aplica las entrevistas debe comunicarse con un discurso más agradable. Establecer políticas que busquen el desempeño de los trabajadores en condiciones de equidad independientemente de su origen, ideas, género. En caso de no cumplirse los acuerdos aplicar sanciones. Preparar y capacitar mejor a los jóvenes, permitiéndoles más oportunidades al ingresar en el ámbito laboral. Incluyendo la manera de “vender” lo que saben hacer y cómo cobrar por lo mismo, la aplicación de exámenes teóricos y prácticos podrían evidenciar la capacidad que tienes como aspirante a un empleo.

En cuanto a la discriminación por género, dar oportunidades de empleo igualitarias, tanto a hombres como mujeres. Ofrecer la oportunidad de adquirir experiencia igualitaria.

Finalmente, los jóvenes deben valorarse en las habilidades que tienen. Tienen que darse cuenta de sus cualidades y la capacidad que tienen en base a su pasión y así enfrentarse al mundo laboral. Muchos jóvenes se comparan con otros en base a sus estudios y eso les da mucha inseguridad. También deben de considerar que el éxito en el trabajo es la responsabilidad y el gusto por lo que hacen.

REFERENCIAS

- CAAL, G. (2006). El Delito De Discriminación en el Derecho Penal Guatemalteco. Tesis Inédita, Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala
- CÁMARA DE DIPUTADOS, (2018) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf
- CARBONELL, M, (2002) “*Constituciones Históricas de México*”, Ed. Porrúa, México
- CNDH, (2018) Comisión Nacional de los Derechos Humanos. El Derecho a la no Discriminación. Segunda reimpresión de la segunda edición: julio, 2018. Disponible en : <file:///C:/Users/ACER/Downloads/21-Discriminacion-DH.pdf>
- CONAPO, (2014). Consejo Nacional de Población, Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo Adolescente.
- CONAPRED, (2011), Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México/ Enadis 2010. Resultados sobre zonas metropolitanas de México*
- CONAPRED, (2018) Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México/ Enadis, ficha temática “personas jóvenes”* Disponible: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=186&id_opcion=184
- CONAPRED, (2013) Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Disponible:
- CONEVAL, (2005) El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN SOCIAL 1 COMUNICADO DE PRENSA No. 09 ciudad de México 30 de agosto de 2017
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, (2014) Constitución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917 TEXTO VIGENTE Última reforma publicada DOF 09-08-2019. Disponible; <http://issstecam.gob.mx/wp-content/uploads/2016/08/Constitucion%CC%81n-Poli%CC%81tica-de-los-Estados-Unidos-Mexicanos.pdf>
- COPRED, (2013) Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México. Disponible en: http://data.copred.cdmx.gob.mx/comunicacion-social-y-prensa/boletines/boletines_2013/copred-presenta-su-informe-sobre-casos-de-discriminacion-en-el-distrito-federal-durante-el-primer-trimestre-de-2013/
- DOF, (1999)Diario Oficial de la Federación, Disponible en; <http://dof.gob.mx/index.php?year=1999&month=12&day=31>
- DUARTE, K (2001), “¿Juventud o juventudes? Acerca de cómo mirar y remirar a las juventudes de nuestro continente”, en Solum Donas (comp.), Adolescencia y juventud en América Latina, Costa Rica, Libro Universitario Regional, pp. 57-74, Disponible: <http://www.binasss.sa.cr/adolescencia/Adolescenciayjuventud.pdf#page=37>

- ENADID,(2018)Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2018 https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadid/2018/doc/resultados_enadid18.pdf
- ENADIS, (2010) Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, Resultados de las y los jóvenes. Disponible en <file:///C:/Users/ACER/Documents/tESIS/Enadis-JOVENES-Accss.pdf>
- ENADIS, (2017) Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, Resultados 2017, Resultados generales. Disponible en: https://www.Conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf
- ENCUESTA NACIONAL SOBRE Discriminación (2017): Prontuario de resultados. Fundación Idea, (2013). Evaluación transversal de políticas y programas para el desarrollo de la juventud en México, documento preparado para UNFPA e IMJUVE.
- ENJUVE, (2010) Encuesta Nacional de Juventud. Disponible en: https://www.planeacion.unam.mx/planeducativo/docs/ENJ_2010_Resultados_Gen.pdf
- ENOE, (2018) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para el trimestre abril-junio de 2019 Disponible: <file:///C:/Users/ACER/Documents/INEGI2019.pdf>
- GÓMEZ, A (2007) Discriminación, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo D-H, México, Porrúa/IIJ/UNAM, 2007, p. 1365.
- GROOS B (1978) Discriminación in reverse, is tTurn about Fair play? New York University, p7
- GUIA DE LOS DERECHOS LABORALES PARA JÓVENES, (2014) **leer . compartir . luchar guía de derechos laborales para jóvenes. Disponible en:** <http://biltegia.labsindikatua.org/Euskal%20Herria/gazteak/guiaDeDerechosLaboralesParaJovenes.pdf>
- HORBATH, J (2016) Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, vol. 14, núm. 2, julio diciembre, 2016, pp. 1273-1290
- HORBATH, J. (2005). Informe sobre la discriminación en el campo laboral. Estudio de trabajo No. E-7-2005. México, D. F.: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Conapred (Manuscrito no publicado).
- HORBATH, J. (2006). La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México: Revisión y balance de un fenómeno persistente. V Congreso Nacional AMET 2006. Trabajo y reestructuración: Los retos del nuevo siglo. Disponible en línea en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/clacso-crop/20120606125325/04horb.pdf> (Acceso 09.04.2013).
- IMJUVE (2013). Diagnóstico de la situación de los jóvenes en México. México, D. F.: Instituto Mexicano de la Juventud, Dirección de Investigación y Estudios sobre Juventud.
- IMJUVE (2018) Centros poder joven. Instituto Mexicano de la Juventud. Disponible;

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/287756/Conv_CentrosPoderJoven_2018_1_.pdf#:~:text=Municipales%20y%20a%20Instancias%20Estatales%20de%20Juventud%20a,Por%20lo%20anterior%2C%20con%20fundamento%20en%20las%20Pol%C3%ADticas

IMSS, (2018) Instituto Mexicano del Seguro Social, Ley del Seguro Social Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 1973. Disponible: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/4129.pdf>

INEGI (2014). Panorama de la población joven en México desde la perspectiva de sus condiciones de actividad 2013. México, D. F.: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

INEGI, (2016) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad.

INEGI-ENOE (2017), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo [Mexican Labour Force Survey, first trimesters 2010-2017], Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México City, <http://www.beta.INEGI.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>

INEGI, (2019) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Resultados trimestrales de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el trimestre abril-junio de 2019. Disponible en: <file:///C:/Users/ACER/Documents/INEGI2019.pdf>

INFORME DE GOBIERNO, (2018) 6to informe de gobierno 2017-2018, resumen ejecutivo, 1 de septiembre de 2018. Disponible: <http://publicaciones.anuies.mx/biblioteca-cises/2547/sexta-informe-de-gobierno-2017-2018-resumen-ejecutivo>

JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO, (2018) Disponible: <https://lopezobrador.org.mx/wp-content/uploads/2018/09/Manual.-JovenesConstruyendoElFuturo.pdf>

LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS JÓVENES EN LA CIUDAD DE MÉXICO, (2015) Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 13 de agosto de 2015. Disponible: <http://aldf.gob.mx/archivo-5b14b746567e594201afd63b120d7a75.pdf>

LEY DE SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO, (1996) Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de mayo de 1996 TEXTO VIGENTE Última reforma publicada DOF 10-01-2014. Disponible; <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/52.pdf>

LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, (1972) Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de 1972 TEXTO VIGENTE Última reforma publicada DOF 01-05-2019. Disponible;

LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD, (1999) Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 1999. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/87_020415.pdf

Ley de los Derechos de las Personas Jóvenes en la Ciudad de México, (2015) Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 13 de agosto de

2015 <http://www.aldf.gob.mx/archivo-5b14b746567e594201afd63b120d7a75.pdf>

LEY DEL SEGURO SOCIAL, (1995) Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995 TEXTO VIGENTE Última reforma publicada DOF 02-07-2019 Disponible; https://convocatoriatooad.imss.gob.mx/scoreimss/material/LEY_DEL_SEGURO_SOCIAL.pdf

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, (1970) Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970 TEXTO VIGENTE Última reforma publicada DOF 09-04-2012. Disponible; https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf

LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, (1972) Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de 1972 TEXTO VIGENTE Última reforma publicada DOF 01-05-2019. Disponible: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/86_010519.pdf

LEY DE SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO, (1996) Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de mayo de 1996 TEXTO VIGENTE Última reforma publicada DOF 10-01-2014. Disponible: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/52.pdf>

LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DEL DISTRITO FEDERAL, (2014) Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 24 de febrero, (Al margen superior un escudo que dice: Ciudad de México. Capital en Movimiento) Disponible; <http://www.aldf.gob.mx/archivo-cae358cccc07e426436f4dd2adcbae94.pdf>

MINE, M, (2013) Los conceptos de discriminación directa e indirecta. Disponible: http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/02_Key_concepts/2003_Mine_ES.pdf

NACIONES UNIDAS (1996) Programa de Acción Mundial para los Jóvenes hasta el año 2000 y años subsiguientes. Asamblea General. Resolución aprobada por la Asamblea General.

NEFFA, J. (2011), "Políticas públicas de empleo I (1989-1999). Modos de desarrollo y políticas activas de empleo en Argentina (2002-2007)" Empleo, Desempleo & Políticas de Empleo, n° 5, primer trimestre.

NEFFA, J, (2014) Actividad, empleo y desempleo Conceptos y definiciones (4º edición revisada) 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET, 2014. E-Book. Disponible: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2014/08/Neffa-Panigo-Perez-Persia-Actividad.pdf>

NEGRETE P, (2013) "Los NiNis en México: una aproximación crítica a su medición", en: Realidad, Datos y Espacio Revista Internacional de Estadística y Geografía. 4(1). México, INEGI, 2013, pp. 90-121

OCDE, (2014) Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Estudios Económicos de la OCDE Disponible en <http://www.oecd.org/economy/surveys/mexico-2017-OECD-Estudios-economicos-de-la-ocde-vision-general.pdf>

- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (2018) "Tendencias mundiales del empleo juvenil: una generación en peligro", Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 2013, resumen ejecutivo.
- OIT (1997), El empleo en el mundo 1996/97: las políticas nacionales en el área de la mundialización. Ginebra: OIT.
- OIT, (2003) Organización Internacional del Trabajo, El Convenio de la OIT número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)
- ONU, (1996) Organización de las Naciones Unidas. Disponible: <https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/>
- PEÑALOZA, P, (2012) "Criminalidad, uno de los caminos de los jóvenes", *Criterio. La verdad impresa*, disponible en: <http://www.criteriohidalgo.com/notas.asp?id=11994>
- RAE, (2016) Real Academia Española. Disponible en: <https://dle.rae.es/discriminaci%C3%B3n?m=form>
- REGUILLO R, (2000) *Emergencia de culturas juveniles*, Primera edición: agosto de 2000 ©1000. Derechos reservados por Grupo Editorial Norma, Impresión, septiembre de 2007
- REGUILLO, R. (1997), "Jóvenes: la construcción del enemigo", Revista latinoamericana de comunicación Chasqui. — (1999), "Poderes sedentarios, narrativas itinerantes. Notas sobre políticas de identidad", *Nómadas*, N° 10, Bogotá.
- REGUILLO, R (2003) "Ciudadanía cultural. Una categoría para pensar en los jóvenes". En *Renglones*, revista del ITESO, núm.55: En busca de la ciudadanía. Tlaquepaque, Jalisco: ITESO.
- REGUILLO, R (2003c), "Las culturas juveniles: un campo de estudio breve para abordar la discusión", *Revista Brasileira de Educación*. — (2004), "La performatividad de las culturas juveniles", *Estudios de juventud*, N.º 64, México, ITESCO.
- RODRÍGUEZ J, (2005) Definición y Concepto de la no Discriminación, Universidad Autónoma Metropolitana. Azcapotzalco, pp. 23-29
- RODRÍGUEZ J, (2005). Definición y Concepto de la No Discriminación. *El Cotidiano*.
- SEP, (1993), Secretaría de Educación Pública *Antología de Historia de México*, SEP, Ciudad de México.
- SEPÚLVEDA, M, (2011)"Del concepto de juventud al de juventudes y al de lo juvenil", *Revista Educación y Pedagogía*, Medellín, Universidad de Antioquia, Facultad de Educación, vol. 23, núm. 60, mayo-agosto, 2011, pp. 147-157. Original
- SAR, (1996) El Sistema de Ahorro para el Retiro, disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/60369/2011_02_el_sar.pdf
- TUIRÁN, R. (2012) "Jóvenes que no estudian ni trabajan: ¿cuántos son?, ¿quiénes son?, ¿qué hacer?", en: *Este País*. 251. Ciudad de México, 2012, pp. 1-3.
- VELA, E (2017) La discriminación en el empleo en México, Primera edición: 11 de diciembre de 2017 Disponible en:

https://www.Conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf

VILLALOBOS, P (2004) Acoso sexual y discriminación, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2004, Disponible en: <http://www.justiciaygenero.org.mx/node/259>, p. 34

Anexos

Tablas de resultados de entrevistas aplicadas.

EDAD	GENERO	ESCOLARIDAD	OCUPACIÓN	ESTADO CIVIL	DEPENDIENTES ECONÓMICOS
27 AÑOS	MASCULINO	LICENCIATURA	INSTALADOR DE CAMARAS	SOLTERO	NO
29 AÑOS	FEMENINO	LICENCIATURA	TRABAJA HONORARIOS POR	SOLTERA	MADRE
24 AÑOS	MASCULINO	LICENCIATURA	ESTUDIANTE	SOLTERO	NO
23 AÑOS	FEMENINO	ESTUDIANTE LICENCIATURA	ESTUDIANTE	SOLTERA	NO
29 AÑOS	MASCULINO	PREPARATORIA	COMERCIANTE	SOLTERO	NO
27 AÑOS	FEMENINO	LICENCIATURA	EMPLEADA	SOLTERA	MADRE Y HERMANO
23 AÑOS	FEMENINO	ESTUDIANTE LICENCIATURA	ESTUDIANTE	SOLTERA	NO
20 AÑOS	FEMENINO	ESTUDIANTE LICENCIATURA	ESTUDIANTE TRABAJADORA Y	SOLTERA	NO
24 AÑOS	MASCULINO	INGENIERIA	TRABAJADOR DE LOGISTICA	SOLTERO	NO
27 AÑOS	FEMENINO	LICENCIATURA	EMPLEADA	SOLTERA	NO
23 AÑOS	MASCULINO	LICENCIATURA	EMPLEADO RECURSOS HUMANOS	SOLTERO	NO
26 AÑOS	FEMENINO	LICENCIATURA	AUXILIAR CONTABLE	SOLTERA	NO
24 AÑOS	FEMENINO	LICENCIATURA	EMPLEADA	SOLTERA	PADRES
24 AÑOS	FEMENINO	LICENCIATURA	ING AMBIENTAL	SOLTERA	PADRES Y HERMANOS
26 AÑOS	FEMENINO	LICENCIATURA	DESEMPLEADA	SOLTERA	NO
27 AÑOS	FEMENINO	LICENCIATURA	BIOLOGA	SOLTERA	NO
23 AÑOS	FEMENINO	LICENCIATURA	CONSULTORA AMBIENTAL	SOLTERA	NO
26 AÑOS	MASCULINO	INGENIERIA FORESTAL	EMPLEADO	UNIÓN LIBRE	SI
22 AÑOS	MASCULINO	PREPARATORIA	COMERCIANTE	SOLTERO	NO
24 AÑOS	FEMENINO	POSGRADO	ESTUDIANTE DE POSGRADO.	SOLTERA	MADRE
24 AÑOS	MASCULINO	LICENCIATURA INCONCLUSA	ESTUDIANTE	SOLTERO	NO
24 AÑOS	MASCULINO	LICENCIATURA	DESEMPLEADO.	SOLTERO	NO

29 AÑOS	MASCULINO	LICENCIATURA	CONSULTORA AMBIENTAL	SOLTERO	NO
25 AÑOS	FEMENINO	PASANTE LICENCIATURA	EMPLEADO EN CONSULTORÍA AMBIENTAL	SOLTERA	GASTOS COMPARTIDOS CON PAREJA
24 AÑOS	FEMENINO	LICENCIATURA	EMPLEADA	SOLTERA	NO
29 AÑOS	MASCULINO	MAESTRIA	CONSULTOR	UNIÓN LIBRE	ESPOSA E HIJO
26 AÑOS	FEMENINO	LICENCIATURA	BIOLOGA	SOLTERA	NO
29 AÑOS	MASCULINO	INGENIERO QUIMICO	NEGOCIO PROPIO	SOLTERO	NO
29 AÑOS	FEMENINO	PROFESORA DE MÚSICA	PROFESORA DE PREESCOLAR	SOLTERA	NO

¿Cuál es el principal problema de los y las jóvenes al solicitar empleo?	¿Has sufrido discriminación laboral?	¿Quién la ha ejercido?
Que en los trabajos te piden años de experiencia y aunque las tengas no te dan la oportunidad. Cómo vas a obtener habilidades si te limitan.	Si	Con las personas que ofrecemos servicio de instalación, nos dan trato diferente.
La experiencia laboral y la edad.	No	No aplica
La edad, la apariencia y la experiencia	No, ya que mi empleo es en entorno familiar.	No he tenido un empleo formal, sólo trabajo en el negocio familiar, convivo con personas que no sean cercanas a mí.
No tener experiencia.	Algunas veces.	Por mi físico y mis pocas habilidades en el trabajo

La experiencia laboral, la edad y la apariencia física.	Algunas veces.	MI jefe de área llegó a acosarme y como no accedí me trataba mal.
Experiencia	Si	Por pertenecer a otra área de trabajo me han rechazado los compañeros.

<p>La edad y falta de experiencia, además de que muchos buscan estudiar y trabajar y la gran mayoría de trabajos es de tiempo completo.</p>	<p>si</p>	<p>Un cliente. Yo soy la encargada del negocio en el que trabajo en el cual se vende ropa para dama, en esa ocasión mis jefes también se encontraban, entonces se acercó una señora para ver una prenda, yo le ofrecí mi servicio para mostrarle dicha prenda, pero la señora me ignora y preguntó a mis jefes por la prenda.</p>
<p>Que les piden demasiada experiencia</p>	<p>Si</p>	<p>Por la edad, Superiores en la empresa</p>
<p>Experiencia laboral, preferencia sexual y aspecto físico.</p>	<p>NO</p>	<p>No</p>
<p>Falta de experiencia y actitud</p>	<p>No</p>	<p>No</p>
<p>La experiencia laboral, tipo de vestimenta y el tener diferentes habilidades en lo solicitado.</p>	<p>Si, Negarme el empleo al no tener experiencia laboral.</p>	<p>Personal de reclutar personal.</p>

Falta de experiencia	Si, en realizar solo actividades de oficina.	Mi ex jefe.
Consideró y por lo que estoy viviendo actualmente definitivamente la experiencia laboral. Pero la pregunta obligada, ¿cómo quieren que obtengamos experiencia laboral, si no nos dan la oportunidad de desarrollar y demostrar nuestras capacidades?	Si, Por la edad que tengo y por no tener experiencia laboral en mi primer trabajo dudaban de mis capacidades, Afortunadamente con el tiempo demostré que ser joven no es sinónimo de incapacidad.	Mandos superiores
La falta de experiencia, la falta de conocimiento de los sueldos a los que podríamos aspirar.	Si, por ser mujer.	Ex jefa
Las empresas no quieren contratarte porque “no tienes la experiencia” muchas veces no es así, pero al ser joven no te dan oportunidades. Por otro lado, en el área de ingenierías ser una mujer joven supone un problema en áreas productivas o industriales, la mayoría de las vacantes son para varones.	Si, En mis prácticas profesionales, mi jefa directa me trataba como si por ser mujer valiera menos que un ingeniero varón, no me consiguió EPP porque no lo iba a ocupar, cuando mi posición lo requería, me aisló de áreas con personal masculino y modificó mis horarios de salida para que no fueran los mismos que mis compañeros.	Mi jefa directa de prácticas
No contar con la experiencia necesaria para solicitar el empleo.	sí, En la falta de experiencia respecto al tema.	Empresas del sector ambiental.
No tener experiencia.	Algunas veces. Por mi físico.	Compañeros de trabajo.

La falta de experiencia al momento de solicitarlo	No aplica	No aplica
La falta de preparación, falta de inteligencia, falta de cualidades psicológicas, problemas emocionales.	Favorecido, Tipo de sangre, condición física, inteligencia, estado psicológico estable.	Requisitos del sistema
Falta de experiencia	No he tenido la experiencia para saberlo	No aplica
Mayormente que no tienes experiencia; o si ya son personas de edad avanzada no importa que tengan experiencia.	No aplica	No aplica
La falta de experiencia.	No aplica	No aplica
Solicitan muchos años de experiencia; y existe demasiada competencia laboral	No aplica	No aplica
Falta de experiencia	No aplica	No aplica
A mi parecer, el principal problema es la experiencia, ya que la mayoría de los jóvenes egresados no cuentan con ella.	SI	Consultora ambiental.
No saberse desenvolver y no tener la suficiente confianza a la hora de la entrevista	Nunca	No aplica
Su inexperiencia, tienen habilidades que no se les reconoce, se les discrimina porque no les dan oportunidad a las habilidades que tienen.	sí, Cuando se me exhibió delante de varios profesores.	Directora del colegio

En tu experiencia laboral ¿qué tan frecuentes son los episodios de discriminación?	¿En el lugar de trabajo existieron mecanismos para que pudieras denunciar esa discriminación?	¿Qué debe hacerse para terminar con la discriminación hacia los jóvenes en el ámbito laboral?
--	---	---

Depende de las personas que demos servicio.	No	Brindar oportunidades que faciliten el empleo, que puedan cumplir con las características que pide el empleador por medio de capacitaciones.
Poco frecuentes, sin embargo, he observado que se discrimina a las personas por su edad y apariencia física. Les dan puestos importantes a personas que tienen un mejor físico, aunque estén profesionalmente menos capacitadas; referente a la edad, se han suscitado casos en los que el sueldo es menor para los empleados más jóvenes o con menor experiencia laboral.	Es una política que recientemente se está implementando	Que haya más difusión de las leyes que "castigan" este tipo de acciones. Además, se pueden realizar campañas en donde se les enseñe a los jóvenes a identificar cuándo están siendo discriminados y cuáles son sus derechos; y que cada empresa empleadora tome medidas internas para prevenir la discriminación y homogenizar un ambiente de trabajo igualitario
No existe	Por el momento no he tenido que recurrir a ello.	Dar más oportunidades de empleo con capacitación, los jóvenes aprendemos rápido y de algún modo somos más hábiles, tener pláticas sobre el tema que se maneja para poder hacer un entorno laboral más tranquilo, y así aprender a respetar sin importar que tan diferente sea la persona de nosotros
Son frecuentes, pero no se hace nada.	No	Ponerlos a prueba a pesar de no tener experiencia alguna
son pocos, pero muy marcados ya que es evidente la discriminación por apariencia física	No	Difusión de las leyes y como es que se procede, además impartir talleres en las escuelas para abordar este tema y poder así erradicarlo empezando con el manejo de valores.
Bastantes	No	Que realmente las leyes de discriminación tengan un peso con las empresas que la manifiestan por cualquier cosa

Escasos	No	Considero que las campañas ayudan mucho, así que difundir información en todos los medios posibles sería bueno, además de crear conciencia en los dueños, jefes de negocios (sean estos formales o informales), y empleados para al menos así reducir la discriminación.
Poco frecuente.	Según en recursos humanos, pero no prestaban atención	Darles oportunidades, tener experiencias laborales y dejar a un lado el estereotipo de que ciertas funciones son sólo para cada género.
No he visto.	No, no ha sido necesario recurrir a esto.	Apoyar los programas en donde las empresas brindan apoyo a los jóvenes para que puedan adquirir experiencia laboral.
No he visto.	No	Educación desde el hogar a respetar a los demás y campañas de fomentación de valores y respeto tanto propio como a compañeros de trabajo.
Constantemente, por la falta de experiencia	No	Compartir los conocimientos para adquirir experiencia Los jóvenes a su vez debemos poner atención cuando se nos explica y enseña algo y no creer que porque ya terminamos una carrera lo sabemos todo Y aprender a escuchar tanto los adultos como los jóvenes cuando en algo estamos mal
Poco frecuentes, pero he notado que no importa que tan preparado profesionalmente se pueda estar, pues hay más importancia tener experiencia laboral, no hay reconcomiendo económico ni se tiene como prioridad el tener un título	No	Que existan sanciones más fuertes a empresas donde se practique algún tipo de discriminación, que ningún trabajador dude en denunciar, ya sea por miedo a perder su empleo o por represalias, se debe proteger y dar más beneficios al trabajador que a empresas y deben dar oportunidad a jóvenes sin experiencia laboral.

Mucho más frecuentemente de lo que espera	Nunca se me ocurrió	Mayores oportunidades laborales a las personas con poca experiencia.
Creo que dependen de la empresa, me ha tocado trabajar en lugares en los que la apariencia no importa mientras seas responsable con tu trabajo, tengas el conocimiento y el compromiso con el mismo. Pero también estuve en una empresa en que la apariencia importaba mucho, incluso tenían un código de vestimenta y si no ibas muy formal te veían medio feo y estaba prohibido el uso de tenis.	No, al contrario, si te quejabas supongo que era peor.	Fomentar un poco más el valor que tiene el empleado, darle su lugar como persona y no tratarlo como un robot más dentro de la empresa, enfocarse más en las capacidades de los empleados y ayudarlas a crecer por medio de cursos y capacitaciones y que no simplemente se basen en las apariencias.
Depende mucho del área, creo que en la industria es más notoria la discriminación, al menos en mi trabajo actual no la he sufrido.	No, al contrario, el departamento de RH fomentaba estas prácticas.	Tener mejores organismos de sanción y concientización, aunque no se puede garantizar que tu denuncia sea atendida, es importante denunciar este tipo de actos para que sean foco de atención y puedan atenderse.
No tan frecuentes.	Si, en el área de Recursos Humanos	Reducir la experiencia laboral, así como proponer capacitaciones para mejorar la experiencia en el tema.
Yo pienso que muy frecuentes	NO	Ponerlos a prueba a pesar de no tener experiencia alguna
No aplica	No aplica	Entrenamiento del personal que aplica a entrevistas para comunicarse con un discurso más agradable. Establecer políticas que busquen el desempeño de los trabajadores en condiciones de equidad independientemente de su

		<p>origen, ideas, género. En caso de no cumplirse los acuerdos aplicar sanciones</p> <p>Difundir información respecto a los procedimientos que las víctimas de discriminación pueden seguir para hacer sus denuncias, y de ser posible facilitar la realización de dichos procedimientos ya que la mayoría de los afectados no denuncia justo por los demandantes que éstos pueden ser.</p>
Muy frecuentes	<p>Sí, pero ineficientes. En una dependencia nos dijeron que estaban obligados a contratar mujeres por cuota de género.</p>	<p>Para combatirse como problema social: hacer más rigurosos los procesos de selección desde el nivel escolar, aunque eso implicaría que el acceso a la educación se vuelva más difícil, la ventaja radicaría en el aumento en la calidad de los profesionistas egresados y el aumento competitivo en mano de obra no calificada. También puede desarrollarse el subempleo con opciones de capacitación y desarrollo de personal. Estamos, según mi juicio, buscando el punto medio en una encrucijada de diversos problemas.</p>
Casi nulos.	<p>No los utilicé.</p>	<p>Creo que no hay discriminación hacia los jóvenes, no todos han obtenido experiencias previas a la conclusión de sus estudios</p>
Son muy raros, pero si existen y los he visto	<p>Si, pero en caso de que los jefes cometan esa discriminación no existe tal mecanismo.</p>	<p>Como todos los problemas que tiene el país, debería castigarse severamente para que la gente tenga miedo de volverlos a cometer.</p>

<p>Raramente, sin embargo, he sabido que existen, principalmente por apariencia física (forma de vestir, arreglo personal</p>	<p>Existen, pero no he hecho uso de estos.</p>	<p>Preparar y capacitar mejor a los jóvenes, permitiéndoles más oportunidades al ingresar en el ámbito laboral. Incluyendo la manera de “vender” lo que saben hacer y cómo cobrar por lo mismo. Creo que, en algunos casos, la aplicación de exámenes teóricos y prácticos podrían evidenciar la capacidad que tienes como aspirante a un empleo</p>
<p>No aplica</p>	<p>No aplica</p>	<p>Educar a la población sobre igualdad, contar con reglamentos para impedir la discriminación dentro de las empresas, y dar a conocer a los empleados y población en general sobre las leyes contra la discriminación en México.</p>
<p>No aplica</p>	<p>No aplica</p>	<p>Convocatorias claras sobre la experiencia.</p>
<p>Frecuentes</p>	<p>No aplica</p>	<p>Dar oportunidades de empleo igualitarias, tanto a hombres como mujeres. Ofrecer la oportunidad de adquirir experiencia a los jóvenes recién egresados. Evaluar las vacantes de empleo conforme a la preparación profesional, aptitudes y capacidad técnica, sin considerar las necesidades económicas de cada persona como un factor determinante para dar el empleo.</p>
<p>Por la apariencia he visto que los regresan, deben de tener excelente presentación. Creo que es importante eso porque tampoco tienes que ir en pijama, pero por el sólo hecho de verte así ya dejan atrás tus habilidades.</p>	<p>No aplica</p>	<p>Darles más oportunidades laborales. Como dueño de negocio yo le doy la oportunidad a jóvenes, aunque no tengan la suficiente experiencia, pero tienen necesidad. Por ejemplo, paramí una mamá soltera es más responsable porque tiene</p>

		necesidad y eso la hace aferrarse más a obtener un empleo. Creo que, aunque no tengan suficiente experiencia se le ponga a prueba y se valore lo que logren aprender y eso les dará mejores oportunidades.
Frecuentes	No, sólo se retiraron del empleo	En primera los jóvenes deben de descubrir su pasión y valorarse en las habilidades que tienen. Tienen que darse cuenta de sus cualidades y la capacidad que tienen en base a su pasión y así enfrentarse al mundo laboral. Muchos jóvenes se comparan con otros en base a sus estudios y eso les da mucha inseguridad. Por parte de la empresa apoyarlos en cursos que los hagan sentirse más confiados en las entrevistas de trabajo, sino los van a contratar que les ofrezcan cursos que los hagan adquirir experiencia en entrevistas de trabajo.

¿Qué es lo que más te piden en las entrevistas de trabajo que has asistido?	¿Alguna vez ha sentido que sus derechos han sido limitados o no han sido respetados?	¿Tu edad fue determinante en el momento de tu contratación?
Buena presentación, que respete las reglas del lugar.	Si, he tenido conflictos por defender mis derechos laborales.	No para el empleo que tengo.

Experiencia laboral y disponibilidad de tiempo.	No he presentado ese problema.	No
Experiencia, y en algunos que vivas cerca de ahí.	Si, en algunas ocasiones, como por ejemplo en cosas personales por los profesores, no respetaban mi privacidad, y me hacían sentir incomoda frente a la mayoría de compañeros	Si
Disponibilidad de horario	Si. En alguna ocasión duré en un trabajo como 3 semanas porque el patrón nos trataba mal. Nos regañaba frente a los clientes y muchas veces sin razón nos hacía quedar mal frente a los demás. No tenía experiencia en el trabajo y quería que en una semana estuviera al 100.	Actualmente no porque administro una tienda con un familiar, pero en otros empleos sí.
Experiencia laboral.	Sólo al momento de las entrevistas.	Aún no paso por eso.
Ser mayor de edad y tener buena "presentación".	Si, como soy estudiante me limitan a algunas cosas	No
Demasiada experiencia	Si, en los tratos que se me dan	NO
Experiencia	Algunas veces	No

Experiencia y actitud	No	No
Experiencia en el área que solicitas el trabajo	No en mi actual centro de trabajo	No
Experiencia laboral y disponibilidad de tiempo	No	No
Conocimiento en ingeniería ambiental, experiencia mínima de 3 años en seguridad, dominio del idioma inglés, entre otras cosas	No	Si
Experiencia laboral mínimo de tres años, disponibilidad de horario, así como disponibilidad para viajar	Sí, en mi anterior empleo y debido a la etapa de transición en el gobierno federal, mis vacaciones estuvieron supeditadas a dicha etapa, lo cual me pareció una transgresión a mis derechos laborales	Sí, por el hecho de ser joven y tener poca experiencia.
Compromiso, disciplina, responsabilidad, puntualidad, respeto, buena presentación.	Sí, en cuestiones de utilidades.	No, hasta el momento nunca he tenido problema con eso
Disponibilidad de tiempo, "ponerte la camiseta", responsabilidad, proactividad, experiencia en el área que deseas desempeñar.	Sí, una desventaja del tipo de trabajo en casa, es que no se limitan los tiempos de entrega, algunas veces he tenido que trabajar en fines de semana o a altas horas de la noche, si es que la fecha de entrega se acerca. Siento que no se respetan mis tiempos de descanso y control del estrés	No creo.
Experiencia laboral como mínimo de dos años, además de conocimiento en el perfil laboral solicitado	No	No lo creo

Disponibilidad de horario.	Si	Si
Experiencia	No	No
Depende del giro de la empresa y las actividades del puesto. Aparte, la entrevista de trabajo es un filtro para evaluar las habilidades comunicativas y cognitivas del aspirante; no para "pedir", para eso existe el filtro del Curriculum Vitae	Sí, "obligaciones" le llaman (cubrir un horario, usar uniforme, apegarse a códigos). Se considera natural ceder derechos individuales en un trabajo.	Sólo en una ocasión.
Que explique los logros obtenidos en mis empleos anteriores	NO he tenido trabajo formal	Si
Tener experiencia en el ámbito.	Si, muchísimas veces, en el trabajo cuando no me dejan salir ni a hablar por teléfono o por un medicamento cuando me siento mal, cuando yo tengo más experiencia que algunos compañeros y me pagan menos porque no tengo una familia que mantener, cuando tengo más carga de trabajo que compañeros con la misma paga.	Si, por la falta de experiencia, que obviamente un joven no tiene porque recién egresó.
Buena presentación	No	No
Experiencia laboral	No	En algunas ocasiones
Experiencia específica en algún ramo	Si	No

Años de experiencia y vivir cerca del lugar de trabajo.	No	No
Experiencia	Nunca	No
Como dos, pero siempre he sido recomendada y no he tenido que pasar por esos filtros. Además de que trabajo de manera independiente.	Experiencia con niños	Si, en una ocasión en el colegio donde daba clases se convocó para el curso de verano y saber quién se iba a quedar a darlo, se hizo una mesa redonda. Se les pide que voten por mí y fui la única persona que sometió a votación y me sentí exhibida, su intención era esa, hacerme quedar mal y desde ese momento se sintió mucha tensión en la sala.

¿Todas las personas que laboran obtienen un trato digno y decente?	¿Existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación?	¿Si manifiesta su preocupación sobre algún asunto relacionado con la discriminación, se le da seguimiento?
Trabajamos para diferentes personas y hay personas que te tratan bien y otras son muy excluyentes. No tenemos un ángulo fijo porque no son áreas consecuentes.	No	En mi área no hay esas situaciones porque yo me defiende a mí mismo. Mi empleador sólo se dedica a trabajar. Cada quien se defiende.

si	No	Nunca he manifestado un caso de discriminación.
Algunas no	No	No se ha manifestado
Si, ya que cuentan con una política de igualdad laboral y no discriminación.	se brindan pláticas para el conocimiento de la política de igualdad laboral y no discriminación	Si, mediante una amonestación verbal, si es una falta leve, en caso de que reincida lo indicado en la amonestación verbal o en caso de agresión se levanta un acta administrativa y si la falta es muy grave o acumula tres actas administrativas o en su caso realice una falta que se señale en el artículo 47 se la ley del trabajo entonces se aplica la recesión.
Considero que no. He conocido casos en que se ha faltado al respeto a empleados por parte de altos mandos, principalmente por apariencia.	En una ocasión se llevó a cabo una, dando a conocer los medios de comunicación en caso de que sufrieras discriminación.	Me parece que sí, sin embargo, no tengo la certeza.