



Instituto  
**IDEAS**

INSTITUTO DE ECONOMÍA APLICADA Y SOCIEDAD

Mesa de Trabajo: Social

# INSERCIÓN LABORAL

**SEPTIEMBRE 2020**

VALENTINA MORENA

JULIETA TURANO



@InstitutoIdeas\_



Instituto IDEAS



@InstitutoIdeas\_

# INSERCIÓN LABORAL

En la actualidad, los jóvenes encuentran mucha dificultad a la hora de insertarse por primera vez al mercado de trabajo. En la presente investigación se pretende indagar sobre las causas por las cuales el mercado laboral en Argentina es tan estrecho, los porcentajes de informalidad que se dan en el rango de edad desde los 18 a los 22 años, las razones por las cuales el primer contacto que se tiene en el mundo del trabajo para adquirir experiencia laboral generalmente es a través de pasantías educativas, y qué políticas existen en el mundo, la nación y la ciudad para subsanar esta problemática.

La inserción laboral en los jóvenes es un tema complejo porque hay muchos factores que juegan en contra desde el lado de la oferta, como no estar especializado en algún área o no tener experiencia laboral a temprana edad, lo que muchas veces constituye una dificultad para los estudiantes que en los primeros años de la carrera universitaria decidieron abocarse únicamente al estudio; otro factor decisivo es el tipo de empleo al que tienen acceso, que en muchos casos no se relaciona en nada al área de estudio, o por otro lado, son empleos precarios o no registrados, mal pagos o que insumen mucho tiempo por parte del trabajador.

Se entiende que es una problemática que alcanza a muchos jóvenes universitarios, que muchas veces se traduce en desmotivación en la carrera en curso. Por lo tanto, resulta de vital importancia investigar al respecto para ver qué herramientas se pueden brindar y que políticas públicas pueden llegar a materializarse para facilitar la entrada al mercado de trabajo de este sector tan postergado.

## Aportes de autores contemporáneos

A partir del análisis de la literatura sobre el tema de inserción laboral y juventud, resulta pertinente hacer un breve recorrido histórico sobre la concepción de la juventud durante el siglo XXI y sus similitudes y diferencias con los jóvenes de la actualidad, con el fin de encontrar aquellas problemáticas que se mantienen constantes y aquellas más actuales.

### Aportes de Ana Miranda

Ana Miranda es Doctora en Ciencias Sociales y docente de la materia Economía del Trabajo en la carrera de Relaciones del Trabajo (FSoc, UBA). Comienza caracterizando la juventud (considera como jóvenes plenos a las personas que tienen entre 20 y 24 años) no sólo como un período entre procesos, si no como un proceso en sí mismo, en el que el acceso a la educación formal actúa como factor clave para el desarrollo de la futura vida laboral. Se hace referencia a una devaluación de títulos, necesitando los jóvenes de hoy en día poseer más títulos para acceder al mercado laboral que en décadas pasadas, debido al mayor acceso y permanencia en el mercado educativo y a un retraso en la entrada al mercado laboral.

De hecho, lo que caracteriza a la juventud de hoy en día es *'una fuerte autonomía individual referida a aspectos emocionales y afectivos y, por otro, el retraso en la emancipación económica del grupo familiar relacionada con la escasez de oportunidades laborales y la mayor permanencia en el sistema educativo formal'* (Miranda, 2007). Se retrasan las acciones que en décadas anteriores se consideraba como un proceso lineal (recibirse, conseguir trabajo, mudarse, formar familia) por las

dificultades para el acceso al mercado de trabajo. Estas tendencias incluso se profundizan con las nuevas generaciones.

Sobre la calidad de los empleos a los que acceden los jóvenes, Miranda resalta que es mayor el grado de precariedad laboral que el grado de informalidad presente. Así es como los jóvenes en la década de los 2000, veían como una puerta de entrada 'fácil' los trabajos relacionados con delivery, cadenas de comida rápida, cuidado de mascotas, cuidados personales, call centers. En la actualidad, se puede vislumbrar cómo gran parte de los jóvenes terminan accediendo a trabajos de plataformas (Rappi, Glovo, Uber) y call centers.

### **Diferencias entre generaciones: Millennials vs Centennials**

Mientras que generaciones anteriores como los Baby Boomers y la Generación X solían permanecer décadas en sus trabajos, siendo 'fieles' a las empresas para quienes trabajaban y valorando el desarrollo y crecimiento profesional dentro de una misma empresa, los Millennials y los Centennials llegaron a revolucionar los métodos de empleo y trayectoria tradicionales.

A menudo se confunden y se toman como sinónimos a las generaciones de Millennials y Centennials. Tomando como referencia a las clases medias, los Millennials son aquellas personas nacidas entre los años 80 y 1998 (el corte generacional exacto puede variar según el autor). Son personas que crecieron rodeados de cambios tecnológicos y crisis constantes, por lo que necesitan darle sentido a su vida y generar cambios reales desde acciones concretas. Por otro lado, los Centennials son aquellos nacidos entre 1999 y el presente, y se caracterizan por nacer y crecer rodeados de tecnología, sabiendo manejarla mejor que nadie y adaptándose rápidamente a las actualizaciones y cambios. Poseen baja tolerancia a la frustración, es común que no sepan lo que quieren por la sobre-estimulación que recibieron desde chicos.

La rotación en el mercado laboral y educativo es cada vez mayor. Las empresas tienen como principal objetivo retener a esos jóvenes que, si fuese por ellos, cambiarían de trabajo cada 4 meses. Es más, el promedio de permanencia en una misma organización es de 8 meses. Ya no buscan aventuras como los Millennials, si no que la mayoría necesita encontrar su pasión en la vida, dejando de lado las vidas 'convencionales', y resignando muchas etapas y experiencias en pos del desarrollo laboral y personal (casamiento, familia, vivienda propia), y son más tendientes a preocuparse por problemáticas sociales, buscando dejar su huella en el mundo. Ambas generaciones suelen experimentar hasta encontrar su verdadera pasión, hasta saber que lo que estudian y aprenden verdaderamente es lo suyo. Es común notarlo en la educación superior, compartiendo espacio con estudiantes que están transitando su segunda o tercera carrera, y no tienen miedo de continuar la búsqueda si no se identifican emocional e ideológicamente con lo que plantean las instituciones educativas.

Ambas generaciones no se contentan con un simple salario, si no que buscan feedback constante, aprobación de sus pares y de sus superiores. Buscan recompensas intangibles, una buena comunicación y desafíos, así como soporte o apoyo emocional.

Maslow había puesto en la cúspide de su pirámide, como objetivo último, la autorrealización. Muchos autores consideran que las nuevas generaciones, los jóvenes de hoy en día, vienen a dejar como obsoleta la pirámide de necesidades y llevando más hacia la base los objetivos de reconocimiento y de autorrealización, poniendo por

delante suyo y como guía sus pasiones, lo que representa un desafío para el mercado laboral.

## Legislación laboral en Argentina

La Ley de Contrato de Trabajo (20.744), dictada en 1947, es la encargada de regular el trabajo en general, complementándose con otras leyes como la Ley de Empleo (24.013) y los convenios colectivos vigentes.

Según esta ley, existe relación laboral siempre y cuando una persona de forma voluntaria y personal desarrolle tareas para otra persona, física o jurídica, recibiendo una remuneración a cambio; de esta forma existe una relación empleador-empleado, ejecutando así prestaciones recíprocas, presumiendo así que, si se cumplen dichas mencionadas, existirá una relación laboral, con todos los derechos y obligaciones para ambas partes que ello implica. También hay que tener en cuenta que el contrato de trabajo se establece por plazos indeterminados, a menos que el contrato especifique lo contrario, también puede no haber estado establecido de forma física, pero de todos modos existirá una relación de trabajo con todos los derechos y obligaciones para ambas partes que ello implica.

La ley de contrato de trabajo establece la irrenunciabilidad de toda convención realizada por las partes que supriman o reduzcan los derechos previstos por la ley, estatutos profesionales, convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, esto busca evitar los abusos por parte del empleador desde su posición dominante sobre el trabajador, amparándolo a derechos irrenunciables y apoyándose en la relación asimétrica de poder.

- PERÍODO DE PRUEBA (art 92 bis): a partir de la existencia de la relación laboral, la ley argentina contempla un plazo de tres meses como período de prueba del trabajador, durante el cual el empleador podrá extinguir la relación sin generar derecho a una indemnización, pero tiene limitaciones y presunciones para el empleador, como por ejemplo, que no podrá contratar a un mismo trabajador más de una vez utilizando el período de prueba y también debe enviar un preaviso en caso de decidir la extinción de del contrato. Asimismo, durante el período de prueba, el trabajador gozará de los derechos y obligaciones propias de la relación laboral como de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social por el empleador.

- OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: el empleador deberá desembolsar aproximadamente entre un 25 y 30% extra en concepto de aportes patronales y contribuciones al salario del trabajador, para afrontar las distintas cargas sociales frente a la AFIP correspondientes a cada uno de sus empleados, y, por otro lado, al trabajador se le descontará un 17% de su salario bruto para afrontar las contribuciones establecidas.

- SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO (art 245): la LCT instituyó como obligación al empleador el pago al trabajador del Sueldo Anual Complementario (SAC), conocido popularmente como aguinaldo.

Esto consiste en el pago de un salario extra por año a cada trabajador, el cual deberá ser abonado en un 50% en junio y el otro 50% en diciembre del año en curso. Para calcularlo, se debe tomar la mayor remuneración mensual devengada en todo concepto en cada semestre, esto incluye el cálculo de las horas extra y cualquier otro plus que pudiere haber percibido el trabajador.

- **SOLIDARIDAD DE LOS CONTRATANTES:** establece que los trabajadores habiendo sido contratados por terceros con vistas a proporcionarlos a otras empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

En tal supuesto, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios dependerán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

- Cobro de indemnización por un despido sin justa causa: determina el pago de una indemnización a favor del trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando la relación sea disuelta por voluntad del empleador sin que medie una causa justa.

- El empleado tendrá el derecho al cobro de los siguientes conceptos en virtud de una indemnización:

a) preaviso: en caso de que el empleador no de un mínimo de un mes de preaviso previo a la disolución.

b) El importe devengado del salario hasta la fecha de desvinculación del trabajador.

c) integración de la indemnización con los salarios del mes de despido

d) antigüedad: el equivalente a un mes de sueldo por cada año trabajado o fracción mayor a tres meses.

e) Sueldo anual complementario proporcional.

f) Vacaciones no gozadas: el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajado.

La crisis económica que presenta Argentina impacta directamente en el hecho de la competitividad de la industria y al empleo del sector privado. La creación de nuevos puestos de trabajo juega un rol muy importante en el crecimiento económico del país, y la normativa laboral es un punto fundamental en el desarrollo de la economía. Ya que siempre se busca proteger al trabajador pero que eso no genere un desaliento en la inversión o la productividad del empleador.

## Antecedentes de Programas a nivel nacional

A continuación, se mencionan brevemente algunos de los programas de inserción laboral implementados por el gobierno nacional.

- **Programa Formar**

Fue creado en octubre del 2017 como reivindicador de los derechos de los docentes, con la mirada puesta en la actualización de estos a la hora de enseñar, dándole paso a tener experiencias innovadoras y pedagógicas dentro de las aulas. Evento abierto destinado a jóvenes de entre 18 y 30 años que recorre el país y los conecta con especialistas en recursos humanos que los ayudarán a definir su perfil laboral y a identificar competencias, capacitarse y recibir orientación.

- **Acciones de Entrenamiento para el Trabajo**

Este programa brinda incentivos económicos a las empresas para que sean destinados a la capacitación de trabajadores en los puestos de trabajo necesarios, para luego

incorporar a dichos trabajadores a la empresa. Durante las prácticas no se establece una relación laboral entre la empresa y los trabajadores, sino un acuerdo de entrenamiento. El programa está dirigido a pequeñas, micro, medianas y grandes empresas, y está disponible para estudiantes mayores de 18 años, teniendo como objetivo principal la mejora de las condiciones de empleabilidad de trabajadores desocupados y la contribución al fortalecimiento de la productividad y la competitividad de las empresas, a partir de la posibilidad de formar trabajadores capacitados de acuerdo a sus necesidades.

- **Capacitate**

Cursos gratuitos de alto nivel técnico para poder desempeñarse en el mercado laboral, es de forma permanente y permite que los trabajadores se vayan perfeccionando a lo largo de su carrera profesional. Aporta beneficios tales como el incremento y la actualización de conocimientos para mejorar la situación frente al empleo y la oferta de oportunidades para conseguir trabajo o un empleo mejor que el actual. Los cursos de formación no tienen costo alguno.

## **Antecedentes de Programas de Inserción Laboral en CABA**

A continuación, se detallan brevemente algunos de los programas que desarrolló el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires destinados a fomentar el empleo joven.

- **Aprender Trabajando**

Programa de prácticas educativas laborales para estudiantes mayores de 16 años que estén terminando el colegio, donde se combinan saberes teóricos con aplicación técnica, para que el alumno profundice y aplique lo que está aprendiendo. Las prácticas son a contra turno del horario escolar, están divididas en áreas de interés, y tienen una carga máxima de 4 horas diarias y 20 horas semanales. Los jóvenes reciben una asignación estímulo.

- **Integración Laboral en el Barrio 31**

El programa conecta a los vecinos del Barrio 31 con distintas empresas que ofrecen propuestas de empleo registrado. Consiste en un proceso de 5 pasos (inscripción, orientación, búsqueda, selección y seguimiento). Los vecinos tienen la posibilidad de dejar su CV en una bolsa de empleo, donde comenzará el proceso de reclutamiento, centrándose en las búsquedas que se encuentran activas. Hay un canal de comunicación constante entre los nuevos empleados, la empresa contratante y el Centro de Desarrollo Emprendedor y Laboral. Al mismo tiempo, los vecinos participan en cursos de formación y capacitación para prepararse para las entrevistas en las organizaciones.

- **Centros de Integración Laboral**

Oficinas que brindan asistencia a las personas que buscan trabajo, realizando inscripciones en cursos gratuitos y facilitando acceso a programas que asisten en la inserción laboral y el empleo independiente.

- **Jóvenes con más y mejor trabajo**

Programa destinado a jóvenes de entre 20 y 24 años que no posean educación primaria o secundaria completa que se encuentren desempleados. Tiene como fin la

capacitación en diferentes oficios y áreas para facilitar la inserción laboral, así como brindar herramientas para jóvenes que busquen emprender.

- **Empleo Joven**

Realiza acciones de formación y facilita el acceso al empleo para los jóvenes, brindando asistencia económica destinada a capacitaciones, poniendo énfasis en la finalización de los estudios, ofreciendo prácticas laborales o la producción de un emprendimiento propio si aún no finalizaste el secundario.

## ¿Cómo incentivar a las empresas a generar empleo juvenil?

En el mundo hay un total de 255 millones de jóvenes que no estudian ni trabajan, 64 millones de desempleados según la OIT. Educaweb señala que, según Guy Ryder, director de la OIT, "los jóvenes suelen tener entre dos o tres veces más posibilidades de estar desempleados que otros adultos, incluso cuando pueden encontrar un trabajo, a menudo presenta condiciones extremadamente difíciles".

El artículo señala (basado en cifras de la EPA que se dio a conocer a fines de julio 2019), que la tasa de desempleo juvenil ha bajado casi dos puntos en el segundo trimestre de 2019, hasta el 33,1% frente al 34,9% del trimestre anterior y del 34,6% de hace un año.

En el último informe del Observatorio de Emancipación Juvenil (OBJOVEM) del Consejo de la Juventud de España asegura que la precariedad del empleo juvenil persiste y que este hecho, unido al aumento de los alquileres de la vivienda, provocó que solo el 19% de las personas entre 16 a 29 años estuviera emancipada en el 2 semestre del 2018.

El artículo recomienda 'eliminar las herramientas de precarización de la juventud que existen actualmente, tales como las prácticas extracurriculares, la concatenación de becas y los bajos salarios que impiden generar un proyecto de vida'.

### **Algunas de las medidas planteadas en ILO GLOBAL YOUTH EMPLOYMENT FORUM para mejorar el empleo juvenil**

A continuación, se citan distintas medidas enumeradas en el artículo para la mejora del empleo juvenil y para brindar oportunidades de trabajo dignas:

Establecer políticas macroeconómicas favorables al empleo juvenil: debe haber un trabajo conjunto entre los distintos ministerios, debe ser una responsabilidad común a todos aquellos que integran el gobierno.

Aumentar la inversión en educación y dar mayor importancia a la orientación: la educación secundaria es un factor clave a la hora de estar preparados para los requerimientos que se presentan en la vida laboral o en las exigencias de la carrera académica elegida; el objetivo es que la formación que los jóvenes reciben tenga un impacto y sea útil para su futuro.

Asegurar la calidad del empleo juvenil y su especialización: el objetivo es mejorar la calidad del empleo disponible.

Promover el emprendimiento juvenil: el emprendedurismo fomenta el ejercicio de cualidades tales como la innovación, creatividad, y autonomía.

Defender los derechos laborales de los jóvenes: al ser uno de los sectores más perjudicados por la precarización laboral, se busca reducir el empleo precario.

Crear más empleo juvenil en sectores emergentes: el objetivo es comenzar a darle mayor importancia y generar oferta laboral en sectores tales como la tecnología, la ecología, economía digital, etc.

## Situación actual en Argentina

Para el cuarto trimestre del año 2019, la tasa de empleo total era de un 43%. Si observamos los datos con respecto al primer trimestre del año 2020, vemos una caída de 0,8 puntos, llegando a un 42,2%, pero acentuándose esta diferencia en el segundo trimestre de 2020, donde se registra que la tasa de empleo es de 33,4%.

### Tasa de empleo. Comparación entre cuarto trimestre de 2019, primer y segundo trimestre de 2020.

Empleo	Cuarto trimestre 2019	Primer trimestre 2020	Segundo trimestre 2020
<b>Tasa de la población total</b>	43,0	42,2	33,4

Fuente: INDEC.

Según el informe del INDEC del segundo trimestre de 2020, la tasa de empleo cae en mayor medida para los jóvenes de entre 14 y 29 años, en 13,5 puntos, pasando del 44,3% en el primer trimestre a un 30,8% en el segundo.

### Tasa de empleo. Comparación entre primer y segundo trimestre de 2020.

Empleo	Primer trimestre 2020	Segundo trimestre 2020
<b>Tasa de la población total</b>	52,5	42,8
<b>Tasas específicas para la población de 14 años y más (Varones de 14 a 29 años)</b>	44,3	30,8

Fuente: INDEC.

Durante el cuarto trimestre de 2019, la tasa de desocupación total fue de 8,9%. Se vio un crecimiento de 1,5 puntos para el primer trimestre de 2020, y uno de 2,7 puntos para el segundo trimestre de 2020, registrándose un 13,1%.

### Tasa de desocupación. Comparación entre cuarto trimestre de 2019, primer y segundo trimestre de 2020.

Desocupación	Cuarto trimestre de 2019	Primer trimestre de 2020	Segundo trimestre de 2020
<b>Tasa de la población total</b>	8,9	10,4	13,1

Fuente: INDEC.

Por otro lado, la tasa de desocupación afectó mayormente a mujeres de entre 14 y 29 años, registrándose un aumento de 5,1 puntos, pasando del 23,9% al 28,5%.

### Tasa de desocupación. Comparación entre primer y segundo trimestre de 2020.

Desocupación	Primer trimestre 2020	Segundo trimestre 2020
Tasa de la población total	10,4	13,1
Tasas específicas para la población de 14 años y más (Mujeres de 14 a 29 años)	23,9	28,5

Fuente: INDEC.

## Desempleo: Análisis Internacional

A continuación, se compara la posibilidad de inclusión laboral en jóvenes de 18 a 22 años de dos países latinoamericanos y un país europeo, Brasil, por un lado y por el otro, España e Italia.

- **España**

El desempleo juvenil ha aumentado considerablemente en España desde el inicio de la crisis, habiendo mantenido históricamente un ratio más elevado que la media europea. La recesión económica ha tenido un impacto considerable en el empleo juvenil. La evolución del desempleo por grupos de edad evidencia que el grupo de edad más castigado ha sido el de los menores de 25 años.

*“El empleo juvenil de 16 a 29 años ha registrado en España entre 2008 y 2012 una pérdida de casi dos millones de personas, lo que representa un 67% de la población que ha perdido su trabajo en ese período” (Rocha, 2012).*

Las evidencias empíricas que avalan la tesis remiten por un lado a las características de los empleos que se han creado y destruido en el colectivo de jóvenes desde el inicio de la crisis y, por otro lado, a la evolución que ha tenido la sobre calificación.

Otro indicador que apunta a las deficiencias del sistema productivo es la incapacidad relativa que tiene de absorber a los jóvenes calificados. España tiene la mayor proporción de jóvenes sobre-calificados (32,5%) seguida de Reino Unido (25%) y Francia (20,7%) y muy por encima de la media de la Europa de los 27 (21,2%). Si bien se ha producido un descenso con respecto al año 2007 (34,9%) se trata de un porcentaje relativamente elevado que denota cierta debilidad del sistema productivo español para emplear a los jóvenes calificados y cierta fortaleza del sistema educativo español, ya que una economía como la alemana está demandando jóvenes españoles calificados para emplearlos en ocupaciones calificadas. En 2011, el 24% de los jóvenes considera que se encuentra sobre-calificado.

Según varios autores, las condiciones laborales de la población, en general, y de la juventud, en particular, dependen en gran medida de la eficacia del sistema educativo. En un contexto de exceso de oferta de trabajo y de crecientes requerimientos formativos por parte de las empresas, la probabilidad de que un joven acceda a un empleo estable y adecuadamente remunerado depende, entre otros aspectos, de la cantidad y calidad de la educación recibida. Los datos también permiten constatar que a mayor edad menor desempleo. Aunque el desempleo ha afectado a todos los niveles formativos, en el colectivo de jóvenes con educación

universitaria es donde menos empleo se ha destruido en términos comparados, pasando de ser el 7,58% de desempleados con educación universitaria en 2007 al 23% en 2012.

En lo que se refiere a la clase social los datos ofrecidos por la Encuesta de Juventud 2012 constatan que a medida que aumenta la clase social disminuye el porcentaje de jóvenes ocupados y se incrementa el de los que sólo estudian. Esto podría tener la interpretación de que las clases sociales más acomodadas motivan y apoyan a sus hijos para que sólo estudien y se formen adecuadamente para estar mejor preparados para emplearse en el mercado laboral, mientras que las clases sociales más humildes optan en mayor medida por incorporarse tempranamente al mercado laboral.

Desde 2009 poco se ha avanzado en la reducción del desempleo juvenil en las economías desarrolladas y la Unión Europea en su conjunto. Se calcula que la tasa de desempleo juvenil en 2012 era de un 18,1 por ciento, la misma que en 2010 y la más alta registrada en la región en los dos últimos decenios. Se prevé que la tasa de desempleo juvenil se mantenga por encima del 17 por ciento hasta 2015, y disminuya al 15,9 por ciento en 2018.

*“Entre 2008 y 2010, la proporción de jóvenes sin trabajo, educación o formación de la totalidad de la población de jóvenes, la llamada tasa <ni, ni>, aumentó en 2,1 puntos porcentuales hasta situarse en un 15,8 por ciento de media en los países de la OCDE. Esto significa que uno de cada seis jóvenes no tenía trabajo, ni estudiaba o recibía formación” (Bilbao, 2013).*

Otro factor que se considera para hablar del «desclasamiento» es el tipo de contrato de trabajo, que, para los jóvenes de hoy en día en Europa, en una proporción cada vez mayor, son contratos atípicos, incluidos empleos temporales y de trabajo a tiempo parcial. Los datos apuntan a que una parte considerable de estos jóvenes no trabajan en estas condiciones por elección propia. En 2011, el empleo juvenil a tiempo parcial como proporción del total del empleo juvenil en Europa era del 25 por ciento. Otro 40,5 por ciento de los jóvenes empleados en la región trabajaban con contratos temporales. De los 73 millones de jóvenes en el mundo (de los cuales 6 millones se encuentran en la Unión Europea y casi 3 millones viven en España), el 56% no tienen trabajo.

- **Brasil**

Desde 2004, Brasil ha mostrado un buen desempeño de su mercado de trabajo tanto en términos de reducción del desempleo como de aumento del trabajo registrado. El mercado brasileño presentó cifras muy positivas durante la primera década del siglo XXI, en especial durante el año 2010. Durante la crisis internacional se produjo una fuerte caída de la tasa de desempleo, lo cual resultó beneficioso para los jóvenes mayores de 25 años a la hora de insertarse en el mercado laboral, produciéndose un aumento del empleo registrado en los ámbitos privados y públicos del país.

El acceso al primer empleo es una problemática prioritaria en el mundo del boom de las commodities; muchos jóvenes lograron ingresar al mercado laboral y salir de la pobreza, otros jóvenes atraídos por la idea de ganar dinero abandonan la educación formal y difícilmente retomen sus estudios, por ende, su capacidad para alcanzar un trabajo calificado y bien remunerado se torna cada vez más difícil. El fácil acceso al empleo no registrado hace que los jóvenes brasileños tengan una de las tasas de rotación más altas del mundo y no logren permanecer en un mismo empleo, por lo que no logran incorporar habilidades o técnicas propias del sector, que se traduce en una menor productividad. En general, esto sucede en los jóvenes de bajos recursos.

Con la crisis económica muchos jóvenes cayeron en la pobreza, evidenciándose la precariedad del mercado laboral.

En Brasil, el mejor lugar para poder reconciliar la transición escuela y trabajo son las pasantías, escuelas regulares con trabajos remunerados y vínculos laborales, que permiten también la vivencia de nuevas experiencias, aplicando el estudiante sus conocimientos adquiridos al trabajo.

Otro tipo de opción son los vouchers, una versión más liviana de este tipo de pasantías y que le permite al estudiante gozar de una mayor cantidad de tiempo libre, ya que son trabajos por la mitad de tiempo que conectan la empresa con la formación y la técnica de cada estudiante. Por otro lado, las empresas se ven incentivadas a contratar ya que no deben asumir el costo de la capacitación y podrían elegir el curso que el joven desee.

Por otro lado, los centros de formación previamente afiliados al centro de atención deberán competir entre sí para atraer a jóvenes a participar de sus capacitaciones.

Finalmente, los jóvenes pueden conciliar la carga del curso y trabajo ya que son de corta duración mientras que el contrato es de duración media, de esta forma se los incentiva a tener un muy buen desempeño para ser contratados posteriormente por la empresa deseada u otra empresa, beneficiando a los distintos grupos.

- **Italia**

En cuanto a reformas laborales, se lanzaron importantes cambios en el mercado laboral, una de ellas es la Reforma Fornero en 2012, el Plan para la Juventud en 2013 y la Ley de Trabajo en 2014, teniendo todas como objetivo único reducir la elevada tasa de desempleo entre los jóvenes y poder mediar una revisión estructuralista de los servicios públicos de empleo y generar una simplificación en los contratos laborales.

La Reforma Fornero establece varias medidas de protección en relación con las condiciones laborales de las mujeres y de los jóvenes y la restitución de los programas de aprendizaje y formación profesional.

El Plan para la Juventud, es un complemento de una reforma anterior con la Estrategia Europea, introduciendo una serie de medidas destinadas a reducir la brecha entre la demanda y la oferta en el mercado laboral, aborda la aplicación del programa Europa de Garantía para los jóvenes e incentiva económicamente a los empleadores para que los contraten.

## Conclusión

“Los jóvenes son el futuro del país” es una de las frases más populares en la actualidad. Nadie se atrevería a negar que las herramientas con las que cuentan las nuevas generaciones producirán cambios e innovaciones en los años venideros, pero se encontrarán también, a lo largo del camino, con desventajas varias: desempleo estructural, falta de políticas destinadas a ellos, desmotivación ante el inestable panorama, entre otras.

La pandemia del coronavirus no hizo más que agravar la situación crítica de gran parte de los países del mundo: en Argentina se registró una caída de casi 10 puntos en la tasa de empleo, y los jóvenes, por supuesto, fueron los más afectados.

Ninguna generación es igual a otra y ningún contexto es igual al anterior. El desempleo juvenil y la falta de oportunidades para acceder a un empleo fuera de la precariedad es una problemática mundial y cada país u organismo busca aplicar la mejor fórmula para combatirlo: incentivos a empresas privadas, subsidios por desempleo, políticas de formación y prácticas laborales.

Argentina no es la excepción: a lo largo y ancho del país, los programas de formación y empleabilidad calan hondo en la población y logra que muchos jóvenes se permitan soñar con un futuro más prometedor, con una realidad distinta, una realidad mejor. Es momento de que las instituciones y las personas que ocupan lugares de poder, el Estado, los gobernantes, tomen la decisión política de generar oportunidades, porque la falta de intervención puede derivar en consecuencias devastadoras. Deben tomar como propia la problemática de la falta de empleo, para que los jóvenes que sueñan con un futuro mejor puedan dejar de soñar y comenzar a lograrlo.

## Fuentes

Alfredo, M., Miranda, A., (2017). "Políticas y leyes de primer empleo en América Latina. Tensiones entre inserción y construcción de trayectorias". <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rcs/v31n42/1688-4981-rcs-31-42-79.pdf>

Almudena Moreno Mínguez (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156077>

Barbetti, P, (2003). "La inserción laboral de los y las jóvenes en el Gran Resistencia". <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ces-unne/20121212034750/cap3.pdf>

Caso Individual: "Convenio sobre la política de empleo", (2015). [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_1D:3243397](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_1D:3243397)

Educaweb, (2019). "Propuestas para mejorar el empleo juvenil, según la OIT". <https://www.educaweb.com/noticia/2019/09/10/propuestas-mejorar-empleo-juvenil-segun-oit-18891/>

Equipo Legal Argentina, (2017). "Leyes laborales en Argentina, ¿qué hay que saber?". <https://www.bizlatinhub.com/es/leyes-laborales-argentina/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20las%20leyes%20laborales%20en,o%20contratos%20individuales%20de%20trabajo.>

Florito, J. "Argentina es el país con mayor desempleo juvenil de la región". <https://www.cippecc.org/textual/la-argentina-es-el-pais-con-mayor-desempleo-juvenil-de-la-region/>

Fundación Novia Salcedo, (2013). "Situación actual del empleo juvenil en España". <http://www.injuve.es/sites/default/files/Estudio%20situacion%20actual%20del%20empleo%20juvenil%20en%20Espa%C3%B1a.pdf>

Gobierno de La Ciudad de Buenos Aires <https://www.buenosaires.gob.ar>

INDEC, (2020). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Segundo trimestre de

2020.[https://www.indec.gov.ar/uploads/infornesdepremsa/mercado\\_trabajo\\_eph\\_2tri\\_m20929E519161.pdf](https://www.indec.gov.ar/uploads/infornesdepremsa/mercado_trabajo_eph_2tri_m20929E519161.pdf)

Infoleg, ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo).  
<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Miranda, A., Zelarayan, J., (2011). "La situación de los jóvenes en el mercado de trabajo en la Argentina postconvertibilidad".  
[https://www.aset.org.ar/congresos/10/ponencias/p15\\_Miranda.pdf](https://www.aset.org.ar/congresos/10/ponencias/p15_Miranda.pdf)

Nueva Sociedad, (2012). "La formalización del trabajo en Brasil. El crecimiento económico y los efectos de las políticas laborales".  
<https://nuso.org/articulo/la-formalizacion-del-trabajo-en-brasil-el-crecimiento-economico-y-los-efectos-de-las-politicas-laborales/>

Observatorio de inserción laboral, (2005). "Capital Humano: Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana", capítulo 5.  
[https://www.fundacionbancaja.es/archivos/publicaciones/06\\_Capitulo5\\_05.pdf](https://www.fundacionbancaja.es/archivos/publicaciones/06_Capitulo5_05.pdf)

Pérez Rubio, A. M, (2004). "Los jóvenes y el trabajo. Un estudio sobre representaciones sociales".  
<https://www.oei.es/historico/valores2/monografias/monografia04/reflexion03.htm>

Revista Latinoamericana de Derecho Social, (2014). "Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: la necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales".  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467014706670#!>

Universia, (2019). "La inserción laboral de los jóvenes en Argentina. ¿Cómo facilitar el proceso?"  
<https://www.universia.net/ar/actualidad/empleo/insercion-laboral-jovenes-argentina-como-facilitar-proceso-1167213.html>