

Reproducido en www.relats.org

**TRABAJO JUVENIL EN ARGENTINA: MOMENTO
DE EVALUAR LAS REFORMAS PROPUESTAS**

Gonzalo Gassull y Jerónimo Meincke (Programa Trabajo juvenil)

2017

Presentado en la IV Cumbre sobre Trabajo Infantil,

Buenos Aires, diciembre 2017

Argentina presenta claras evidencias de un problema de trabajo juvenil (15-24 años), superior al de otros países latino americanos. Tres datos son suficientes (con datos de OIT y CEPAL):

-el desempleo promedio en los últimos años ha sido de 21% (tres veces superior al promedio de la población). Es el quinto peor caso nacional de la región latinoamericana

-el porcentaje de “ni-ni” (no estudian ni trabajan) ha sido estimado en la década pasada en 20%, mientras que el promedio regional es de 14%

-el porcentaje de los ocupados que es “informal” (en el sentido de no registrado) es del 62%, muy por arriba de Uruguay, Brasil y Costa Rica (entre 33 y 40%). Eso lleva a que no tengan cobertura de salud, pensiones, vacaciones, aguinaldo.

Además, entre los ocupados el 21% está subocupado (en términos horarios) y el 30% tienen contratos por tiempo determinado

Ante este panorama, se están sucediendo iniciativas diversas, con mucha expectativa por parte de los propios jóvenes. Recordemos lo sucedido en

junio de este año, con la Expo Empleo Joven, a la que asistieron 175 mil jóvenes, ante propuestas empresarias de 11 mil puestos.

El proyecto “Régimen de Promoción del Primer Empleo y de la Formalización del Trabajo”, presentado en abril de 2016, no tuvo trámite parlamentario, ante resistencias de parlamentarios de diversos partidos. Este enfoque reaparece en noviembre de este año con el proyecto de reforma laboral integral. Son dos los instrumentos principales: 1. Las “prácticas formativas” como parte de la “transición entre el sistema de educación formal y el trabajo”, 2. El fomento del empleo juvenil y entrenamiento para el trabajo”, mediante un “Programa de Entrenamiento para el Trabajo”,. mediante “Incentivos para la contratación”. En un plano más amplio, también se crea un sistema de capacitación laboral continua.

En paralelo, las pasantías también aparecen en el proyecto “Nuevo Secundario”, a ponerse en práctica en algunas escuelas de la CABA el año que viene, que también explora el instrumento de las pasantías, ahora para adolescentes y como parte del propio cursado (el quinto año, luego de apretarse la curricula anterior en los primeros cuatro años).

Esta nota fija la atención en el instrumento de las pasantías, que tiene detrás un largo debate. Existen varios cientos de sentencias que aceptaron las quejas de usuarios en cuanto al no cumplimiento de la jornada pactada (seis horas) y la falta de relación entre el puesto y el nivel educativo del trabajadores. Ello llevó a que el régimen se modificara introduciendo elementos regulatorios que, para los empleadores, llevaron a su no utilidad, desalentando su uso.

En estos días, el debate ya se ha iniciado en relación al proyecto sobre el secundario, que estará sujeto a evaluación, por un fallo judicial (un artículo abiertamente crítico es el de la pedagoga Adriana Puiggrós (“La secundaria del futuro empresarial”, Página Doce, 1 septiembre 2017).

Pero destaquemos los elementos en juego, tal como se encuentran en los consensos tripartitos alcanzados en la Organizacional del Trabajo (OIT). Hace cinco años (en 2012), la “Resolución relativa a la crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción”, se ocupaba del tema: “al reglamentar y controlar el aprendizaje profesional, las pasantías y otros programas de adquisición de experiencia laboral, teniendo en cuenta que dichos mecanismos pueden correr

el riesgo de ser utilizados como una forma de obtener mano de obra barata o de reemplazar a otros trabajadores de plantilla”.

A OIT este tema le preocupaba especialmente, ya que ese mismo año publicó un artículo especializado (“Pasantías ¿una oportunidad o una trampa laboral?”,2012), donde se señala que: “las pasantías pueden ofrecer experiencia laboral útil para los jóvenes, para adquirir experiencia laboral”, pero que existen “controversia y críticas, por el mayor el riesgo de abusos que implican, lo que se deduce de las numerosas denuncias de abusos, en tanto fuente de trabajo a bajo costo y, con frecuencia, gratuita. Las pasantías deberían tener siempre un componente formativo, ya que de eso se trata: de formación en el trabajo. Si se utilizan los jóvenes para llevar a cabo tareas que normalmente son realizadas por el personal estable, puede ser considerado trabajo encubierto”. Asimismo, alerta sobre la existencia de “pasantes “profesionales”, que no pueden encontrar un empleo y se quedan atrapados en un círculo vicioso de pasantías”

Las conclusiones de OIT eran entonces que se necesitan “buenas prácticas: no utilizar pasantes no remunerados para sustituir trabajadores asalariados, asignar a los pasantes tareas significativas, y proporcionarles la formación y la orientación adecuadas”.

En verdad, esa Resolución se ocupa de muchos otros temas, igual de pertinentes para el debate amplio sobre qué hacer a favor de los jóvenes trabajadores. Por un lado, se aprobaban tres principios básicos: 1.“Los trabajadores jóvenes tienen los mismos derechos que los demás trabajadores. Los gobiernos deberían adoptar un enfoque del empleo juvenil basado en los derechos, velando por que los jóvenes disfruten de igualdad de trato y por qué se les concedan sus derechos en el trabajo; 2.Al hacer frente al desempleo juvenil no debería olvidarse ni debilitarse la protección a los trabajadores jóvenes. Las políticas encaminadas a facilitar el acceso al empleo no deberían conducir a una discriminación en el trabajo; 3. La legislación del trabajo y los convenios colectivos deberían aplicarse a todos los trabajadores jóvenes, incluidos aquellos que actualmente carecen de protección por encontrarse en relaciones de trabajo encubiertas”.

Por otro, en el campo de las políticas se recomendaba: 1. facilitar la transición del empleo temporal al empleo estable; 2. promover y proteger los derechos de los trabajadores jóvenes a la sindicación y a la negociación colectiva; 3. velar por que los servicios de inspección del trabajo u otros órganos pertinentes garanticen el cumplimiento efectivo de la legislación laboral y los convenios colectivos y pongan freno a las prácticas no conformes de empleo juvenil, inclusive en la economía informal, previendo sanciones firmes y pertinentes; 4. diseñar y poner en práctica mecanismos para proporcionar a los trabajadores jóvenes una protección adecuada, en particular una protección social; 5. fijarse como meta la promoción de la salud y seguridad en el trabajo y la formación al respecto de los trabajadores jóvenes, incluida la formación inicial y previa al empleo; 6. velar por que se respeten los salarios mínimos establecidos con arreglo a la legislación o por negociación colectiva aplicables a los trabajadores jóvenes; 7. asegurar que los subsidios salariales estén sujetas a plazos, no den lugar a abusos, y se vinculen a la formación para la transferencia de competencias; 7. incluir contenidos escolares sobre los derechos de los trabajadores en edades tempranas y en los programas de enseñanza secundaria y superior, como medio eficaz para mejorar las actitudes hacia los derechos de los trabajadores, 8. impedir, mediante salarios mínimos, las prácticas de remuneración abusivas y discriminatorias y para mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores jóvenes.

Finalmente, había también recomendaciones para las organizaciones de empleadores deberían: 1. promover y alentar una mayor participación y representación de los jóvenes en sus organizaciones y darles más voz en el diálogo social; 2. generar conciencia entre sus miembros acerca de los derechos de los trabajadores jóvenes, entre otras cosas mediante las nuevas tecnologías y las redes sociales, 3. contribuir activamente a la aplicación de los derechos de los trabajadores jóvenes.