



LA NUEVA PRECARIZACIÓN LABORAL TIENE EDAD Y TIENE PROFESIÓN

**RELEVAMIENTO SOBRE LA SITUACIÓN
ACTUAL DE LA INSERCIÓN PROFESIONAL
DE LA ABOGACÍA JOVEN EN ARGENTINA**

AÑO 2023

*A los y las jóvenes colegas,
que estudiaron Derecho soñando,
un mundo más justo,
decirles,*

*Que aprendimos,
más tarde que temprano,
que para abogar por los derechos de otros
primero tenemos que abrazar los propios.*

1 ÍNDICE

2	INTRODUCCIÓN	3
3	OBJETIVOS	4
3.1	OBJETIVO GENERAL:	4
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	4
4	METODOLOGÍA	5
4.1	ENFOQUE CUANTITATIVO	5
4.2	ENFOQUE CUALITATIVO	6
5	ANTECEDENTES	6
6	MARCO INTRODUCTORIO Y CONTEXTUAL	7
6.1	INSERCIÓN LABORAL Y PROFESIONAL	8
6.2	EL FACTOR DE LA EDAD	10
6.3	LA EDUCACIÓN FORMAL	12
6.4	EL TRABAJO INDEPENDIENTE Y LOS INICIOS EN LA INFORMALIDAD	14
6.5	LOS GÉNEROS	16
6.6	LA REGIONALIDAD	20
7	RESULTADOS DEL RELEVAMIENTO	23
7.1	BLOQUE N° 1: INTRODUCCIÓN Y DATOS DE LA MUESTRA	23
7.1.1	EDADES Y GÉNEROS	24
7.1.2	LA FEDERACIÓN ARGENTINA DE COLEGIOS DE ABOGADOS Y SU LLEGADA AL COLECTIVO PROFESIONAL JOVEN	25
7.1.3	FORMACIÓN ACADÉMICA	26
7.1.4	PROFESIÓN Y FAMILIA	30
7.2	BLOQUE N° 2: MATRICULACIÓN	32
7.2.1	ANTIGÜEDAD EN LA MATRÍCULA	34
7.3	BLOQUE N° 3: EJERCICIO PROFESIONAL	39
7.3.1	MODALIDADES AL INICIAR EL EJERCICIO PROFESIONAL	39
7.3.2	PADRINAZGO, GUÍAS Y/O AYUDAS EN EL INICIO PROFESIONAL	40
7.3.3	PASANTÍA Y RELACIÓN DE DEPENDENCIA	41
7.4	BLOQUE N°4: SOCIOECONÓMICO	45
7.4.1	SOSTÉN ECONÓMICO FAMILIAR	46
7.4.2	PROMEDIO MENSUAL DE INGRESOS	47
7.4.3	COBERTURA DE SALUD	50
8	CONCLUSIONES	51
9	Referencias y Bibliografía	54

2 INTRODUCCIÓN

En el marco de las funciones y objetivos de la Federación Argentina de Colegios de Abogados (F.A.C.A) el presente trabajo de investigación ha surgido como iniciativa de la Comisión de Abogacía Joven, a los fines de relevar la situación de los jóvenes abogados y abogadas frente a las adversidades del inicio profesional.

Es necesario referirnos brevemente a la Federación Argentina de Colegios de Abogados (F.A.C.A) para comprender los objetivos del presente.

F.A.C.A es la entidad con personería jurídica representativa del foro organizado de la República Argentina, que nuclea a ochenta y tres (83) Colegios, Foros y Asociaciones de Abogados y Abogadas de todo el país. Denominada inicialmente "Federación de Colegios de Abogados", se constituyó en la Capital Federal el 12 de julio de 1921, con el objeto de ejercer la representación unificada de los Colegios de Abogados y Abogadas que lo constituyen; ayudarlos y vincularlos para la mejor realización de sus fines estatutarios y prestarles su concurso cuando se afecte su existencia o regular funcionamiento; enaltecer el concepto público de la abogacía y propender a su mejoramiento; propender al mejoramiento de la administración de justicia como así también a la defensa de las incumbencias profesionales, el progreso de la legislación, el respeto a las instituciones republicanas y democráticas y la vigencia del estado de derecho.

Como parte de dicha institución se encuentra la Comisión Nacional de la Abogacía Joven, que nuclea a abogados y abogadas con el objetivo común de facilitar la integración en el ejercicio profesional fortaleciendo los vínculos de solidaridad y cooperación entre colegas, y desarrollando políticas en diferentes áreas en beneficio de los jóvenes profesionales del derecho.

A los fines de circunscribir la presente investigación, cabe señalar que según el Art. 4 y 5 del Reglamento de la Comisión Nacional de la Abogacía Joven de la F.A.C.A se considera parte de la abogacía joven, a todo/a profesional del derecho hasta 7 años de antigüedad en la matrícula y/o hasta los 35 años de edad.

En el marco de las reuniones anuales de dicha comisión, los y las jóvenes profesionales debatimos y proponemos cambios en pos de favorecer el ejercicio y el crecimiento profesional. Tenemos claro cuáles son las barreras para insertarnos y/o sostenernos profesionalmente, pero nunca le pusimos cifras a las mismas... hasta ahora.

Las condiciones actuales en que los y las jóvenes profesionales iniciamos el ejercicio, son muy diversas, y esa diversidad aumenta o disminuye según el contexto, la provincia y/o las

interseccionalidades sociales que nos atraviesan. El panorama ha cambiado y difiere al que han enfrentado profesionales que iniciaron su camino hace 10 años.

El mercado laboral ha variado. Existe una mayor oferta profesional, se han incorporado nuevas herramientas (como los sistemas virtuales y las redes sociales), se han observado cambios en la demanda de clientes y sus expectativas, y hemos sido afectados/as por circunstancias imprevisibles, como lo fue la pandemia.

Por lo expuesto, y siguiendo la iniciativa del relevamiento efectuado por la Comisión de Jóvenes Abogados de la FE.C.A.COR (Federación de Colegios de Abogados de la Provincia de Córdoba) a nivel regional, es que surge desde esta comisión la necesidad de analizar la situación actual a los fines de estructurar proyectos de trabajo que permitan favorecer el inicio profesional y mitigar las dificultades de inserción y sostenimiento.

En función de los objetivos mencionados y con el fin primordial de generar políticas de acceso a partir de los resultados obtenidos, es que se realiza la presente investigación.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL:

Poner en cifras las problemáticas de la abogacía joven nacional. Realizar un relevamiento de los inconvenientes que afectan a la abogacía joven de todo el país en el ejercicio de la profesión, en su inserción profesional y laboral, como así también en su sostenimiento, teniendo en cuenta el factor de regionalidad, a los fines de generar políticas federales que permitan mitigar las dificultades de acceso y las desigualdades existentes.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Analizar las modalidades de trabajo en que los jóvenes abogados comienzan a ejercer la profesión
- Observar si existe acompañamiento o padrinazgo al iniciar la profesión, ya sea de colegas, familiares abogados/as o de los colegios a los que pertenecen.
- Conocer la llegada de la F.A.C.A a la abogacía joven

- Analizar si existen situaciones de informalidad laboral y en dicho caso cuál es su magnitud.
- Analizar la existencia y la influencia socio-económica de los aportes de la Caja de Abogados y Procuradores sobre los inicios profesionales
- Observar la cobertura de salud con la que cuentan los jóvenes profesionales, y en qué porcentaje se optan por las coberturas que ofrecen las Cajas Profesionales.
- Analizar el desarrollo de aquellos jóvenes que tienen más de 3 años de matriculación profesional; si han variado en la modalidad de trabajo y las variaciones con respecto a su situación de aportes previsionales.
- Detectar cuales constituyen las principales dificultades en el inicio del ejercicio profesional, la existencia de sesgos de género y de brechas salariales o de inserción profesional.
- Si el tamaño de la muestra lo permite, analizar el estado de situación de la abogacía joven por regionales y/o provincias

4 METODOLOGÍA

La metodología de trabajo se centró en una investigación de carácter mixto utilizando como método de recolección de datos la encuesta en línea, a través de la plataforma Google Forms, a los fines de poder realizar un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de las respuestas obtenidas.

La encuesta en línea fue publicada desde el 24 de abril hasta el 30 de junio de 2023 y fue respondida por 905 jóvenes abogados y abogadas de la República Argentina, con un máximo de 7 años de antigüedad en la matrícula de una o más provincias, cuyas identidades y respuestas se mantienen en anonimato, constituyendo la **muestra aleatoria** de este trabajo.

La decisión metodológica elegida, se corresponde con los fines tanto confirmatorios como exploratorios de la investigación, a la cantidad de matriculados y a la extensión territorial, que no permitió la implementación de otro tipo de método de recolección.

4.1 ENFOQUE CUANTITATIVO

Destinado a evaluar en valores y porcentajes, el conocimiento de las instituciones federadas que nos nuclean, los efectos de la caja sobre el endeudamiento de los jóvenes, la salida laboral, el apoyo económico recibido, entre otras variables que afectan a los abogados generando dificultades en el

ejercicio profesional.

4.2 ENFOQUE CUALITATIVO

La base exploratoria de este trabajo, se encuentra orientada al análisis de las variables que puedan relacionarse entre las distintas preguntas según edades, sexo-género, región y/o provincia, que puedan generar interrogantes o disparadores respecto de problemáticas aún no tan visibilizadas.

Cabe aclarar que respecto a las preguntas sexo-genéricas consideramos que el género no debe ser analizado binariamente, ya que existen tantas autopercepciones de identidades de géneros como individualidades, pero a los fines de conocer las desigualdades reales y poder plantear soluciones a las mismas, realizamos este cuestionario verificando una mínima tipificación y contemplando también respuestas abiertas, para poder trabajar como colectivo profesional sobre ellas contemplando las individualidades.

Si hubiéramos mencionado todas las opciones no binarias, aún así, no hubiera bastado para las múltiples construcciones e identificaciones sexo-genéricas actuales, y si no se hubiera puesto ninguna opción hubiéramos tenido que agrupar más de 900 respuestas distintas, por dicho motivo se mantuvo la opción de contemplar una respuesta tipo pero abierta.

5 ANTECEDENTES

Desde sus comienzos la Comisión de la Abogacía Joven de la F.A.C.A ha tenido como fin promover la inserción laboral de los y las jóvenes, como así también la cooperación y la camaradería.

Si bien siempre se ha concentrado en la búsqueda de soluciones a los problemas más comunes de inserción, nunca se realizó una consulta a nivel nacional de cuáles eran aquellas adversidades que más cuestan sortear, ni el relevamiento de cuánto influyen en dicho proceso las instituciones públicas, los colegios, foros y/o asociaciones, las cajas provinciales, las obras sociales entre otras.

En el año 2019, el Dr. Leandro Arce delegado del Colegio de Cruz del Eje, de la provincia de Córdoba, expuso un trabajo de relevamiento de inserción laboral en su jurisdicción donde surge un dato relevante relacionado a los sesgos de género: si bien las colegas mujeres son quienes consiguen salida laboral con mayor rapidez en estudios jurídicos, las mismas son solicitadas para puestos de secretaría o administrativos; mientras los colegas varones consiguen profesionalmente ingresos con tareas de jerarquía profesionales de Abogados o Socios.

En el año 2020, la Comisión de Jóvenes de FE.C.A.COR crea la Comisión de Géneros y Diversidades, comisión de la cual surge el antecedente directo de la presente investigación, que realiza un “Relevamiento de inserción profesional y perspectiva de géneros” que fue respondida por 277 nóveles abogados y abogadas de la provincia de Córdoba, con un máximo de 10 años de antigüedad en la matrícula en la cual se detectaron problemáticas que por su incidencia se consideraba indispensable analizar a nivel nacional, dando lugar y fundamento al presente trabajo.

6 MARCO INTRODUCTORIO Y CONTEXTUAL

Aunque se considere reiterativo es importante explicar que a los fines de circunscribir la presente investigación, se incluye dentro del concepto de abogacía joven a toda persona que, con título y matrícula habilitante para el ejercicio del derecho, no exceda los 7 años de antigüedad en la matrícula ni los 35 años de edad, destacando que al analizar el colectivo no nos referimos a un grupo homogéneo y universal, sino atravesado por contextos particulares que no son ajenos a las diferencias de condición social, territorio, y género, entre otros.

Menospreciar estos factores, entre ellos la importancia de la condición social y el género como variable explicativa podría llevarnos a entender las diferencias en el éxito profesional como desigualdades de entendimiento o de aptitudes, minimizando las condiciones económicas y culturales.

En este sentido, cifras oficiales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social han señalado que las mujeres y las personas que se identifican con géneros disidentes, son quienes presentan mayores dificultades de empleabilidad, de inserción laboral y también peores condiciones de trabajo. Es por ello que cabe subrayar, que algunos de esos factores serán mencionados en la presente investigación ya que influyen sobre las condiciones actuales de los nuevos profesionales profundizando las diferencias o las barreras de acceso.

El ejercicio actual de la abogacía es muy diferente al de años anteriores; nuevas modalidades procesales, nuevas herramientas tecnológicas, un mercado y demanda cambiante, distintas salidas laborales, y una amplia oferta profesional y académica, atraviesan el ejercicio transformando los primeros pasos, es decir los inicios profesionales, en una tarea de mayor complejidad.

Encontrar la estabilidad profesional y económica para quienes pretenden ejercer la profesión de

manera independiente se convierte en una tarea cada vez más ardua. Las dificultades se profundizan para el colectivo más joven de la profesión, que se ve atravesado no sólo por el factor de la inexperiencia, sino también por la infravaloración de sus capacidades, o la precarización de sus tareas.

En múltiples investigaciones de organismos nacionales e internacionales (OIT, CEPAL) se ha estudiado la importancia de la inserción laboral de los jóvenes como así del deterioro de las condiciones laborales de los mismos. La preocupación de los países se encuentra centrada en la **precarización de los jóvenes, la migración, la falta de valoración de su capacidad productiva, inventiva y de adaptación.**

Nuestro colectivo, si bien tuvo acceso a educación universitaria, no es la excepción. Para muchos resulta extremadamente complicado dedicarse única y exclusivamente a obtener sus ingresos de la profesión cuando no se cuenta con un padrinazgo, apoyo económico, o algún otro ingreso, sin mencionar que las complicaciones aumentan para quienes ejercen tareas de cuidado.

Nuevos factores económicos, sociales y culturales influyen sobre los modos de vida, decisiones y desarrollo de los y las jóvenes, y es necesario que se tomen en cuenta las necesidades existentes creando proyectos que permitan una inserción laboral más rápida y eficaz, evitar el endeudamiento con la caja profesional y fomentar el valor de la capacidad productiva y de innovación.

6.1 INSERCIÓN LABORAL Y PROFESIONAL

Para hablar de inserción profesional, primero debemos hablar de inserción laboral. En este sentido es importante destacar, que las debilidades de la inserción laboral de los jóvenes afectan no solamente su propio bienestar, sino también algunos elementos clave del desarrollo socioeconómico en general. Esto ya era expresado en el año 2007, donde Jürgen Weller realiza un abordaje de las problemáticas de la inserción laboral de la juventud en general y de sus consecuencias económicas, en el artículo denominado “La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos” publicado en REVISTA DE LA CEPAL N° 92 (Agosto del 2007). (Weller, Jürgen. CEPAL, 2007)

Para comenzar a analizar dichos términos, Éric Verdier, a través de un análisis sociológico, definió el desarrollo de la concepción de inserción laboral. Como concepto desarrollado en Francia, surge partiendo de circunstancias y contextos sociales que en principio no tenían como foco a los jóvenes. En una primera instancia el concepto parte de la búsqueda de políticas más amplias, donde se enfoca al trabajo como un medio de integración de las personas a la sociedad. En el marco de la

construcción de políticas públicas, el concepto tenía como fin facilitar el acceso de las personas con discapacidad al empleo y a ingresos económicos y de sustento regulares.

Luego, este modelo de la inserción mediante el trabajo se comenzó a aplicar mayoritariamente a públicos considerados como desfavorecidos con respecto a posibilidades de acceso al empleo e identificados con respecto al sexo, al nivel de formación o de cualificación, o incluso, a las distintas características (estatus de inmigración, discapacidad, etc.).¹ (Verdier, 2018)

En una segunda instancia, el concepto de inserción laboral se transforma, por el fuerte crecimiento económico y la necesidad del Estado de planificación del empleo, que debe responder a las necesidades de las empresas en cualificaciones e inculcar a los jóvenes ciertas aptitudes y conocimientos en conformidad con las normas dominantes del mundo del trabajo, con el fin de asegurar una adecuación de la formación laboral. Luego, la acción pública no ha dejado de desarrollar dispositivos de inserción laboral, incluso dentro de la propuesta de formación inicial, es decir, la profesionalización de los estudios se impone como una técnica mayor en un contexto de crisis recurrente del trabajo, que afecta, ante todo, a los jóvenes.¹

Con el avance de la profesionalización, es cuando empieza a surgir el término de inserción profesional, refiriéndonos al conjunto de procesos por los que un individuo inicia el ejercicio de una profesión laboral estable, que le permite adquirir el conocimiento y la experiencia necesarios para la realización de sus trayectorias laborales.

Aplicado a este colectivo se hacen necesarias determinadas políticas institucionales a nivel nacional que promuevan la inserción de los jóvenes; desde capacitaciones en géneros, convenios con instituciones priorizando la atención de jóvenes abogados, publicidades que promuevan la contratación, la valoración y el respeto por el novel profesional, que resalten sus conocimientos de las nuevas herramientas (que hagan de la contratación un aporte de valor a los estudios y no se reduzcan meramente a una capacitación), la creación de grupos de interconsultas, como así también aportes que transformen la educación formal y la situación previsional. Son los objetivos a tener en cuenta para este trabajo.

¹ Verdier, Éric, & Vultur, M. (2018). La inserción laboral de los jóvenes: un concepto histórico, ambiguo y societal. *Cuestiones De Sociología*, (19), e067. <https://doi.org/10.24215/23468904e067>

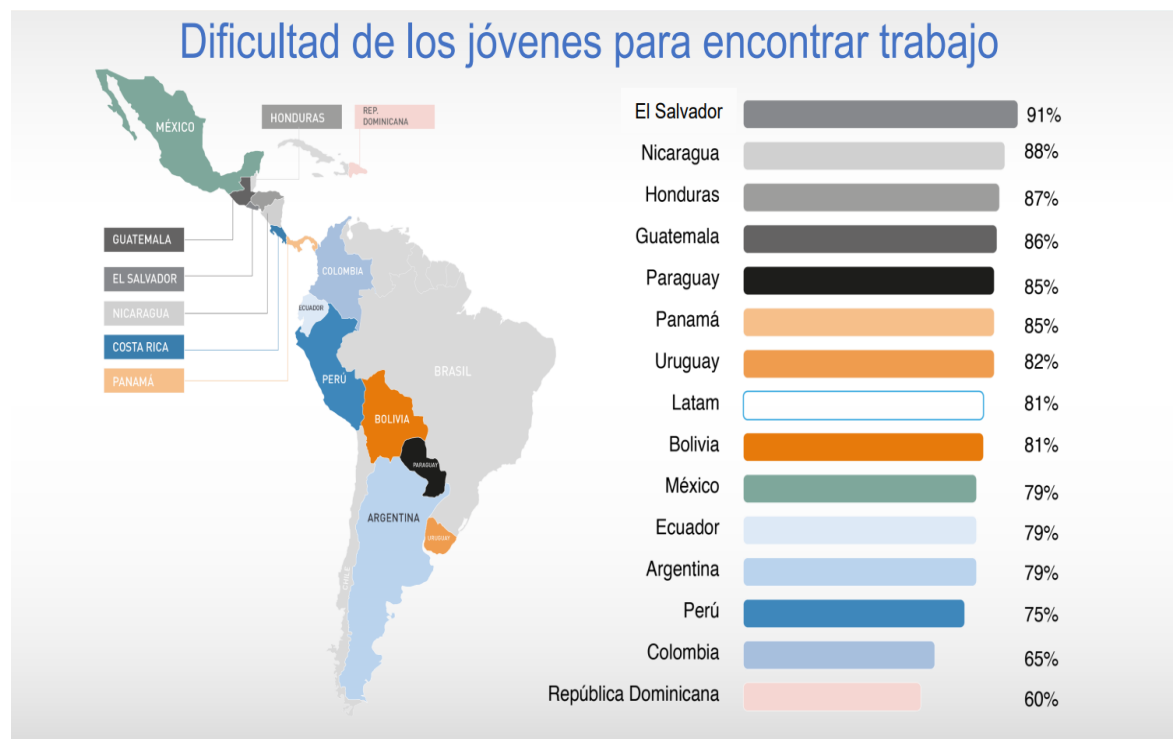
6.2 EL FACTOR DE LA EDAD

Según la investigación de la División de Desarrollo Económico de la CEPAL, una característica de los mercados de trabajo latinoamericanos es la persistencia de graves problemas de inserción laboral de los y las jóvenes, sobre todo elevadas tasas de desempleo y la alta precariedad en el empleo juvenil. ²

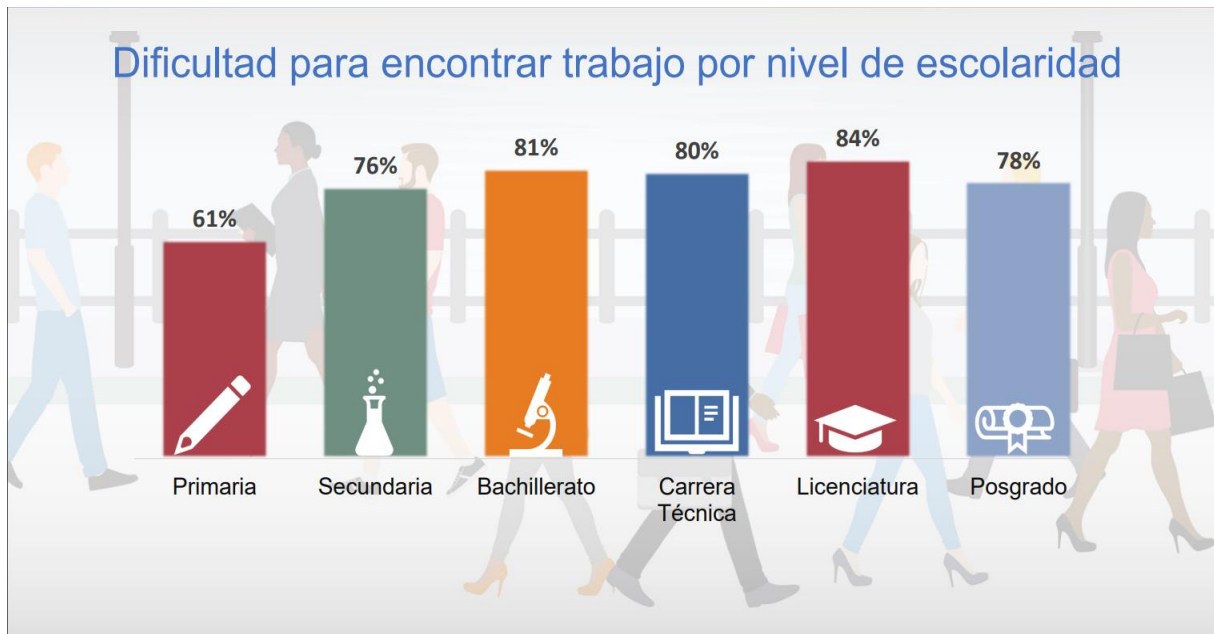
Un estudio realizado por ManpowerGroup y Junior Achievement durante los años 2019 y 2020, llamado “Escasez de Oportunidades Laborales para los Jóvenes”, muestra las dificultades que tienen para insertarse en el mercado laboral. El mismo encuestó a más de 3.000 jóvenes de entre 18 y 29 años (profesionales y no profesionales) en 14 países de América.

Como resultado del mismo se detecta que en Argentina el 79 % de la juventud tiene dificultades para conseguir empleo y que a medida que aumenta el nivel educativo obtenido, las dificultades son mayores. Las mismas se reducen con la obtención de estudios de posgrado.

Las siguientes imágenes fueron extraídas del informe elaborado por Junior Achievement:



(ManPowerGroup, Junior Achievement., 2020)



(ManPowerGroup, Junior Achievement., 2020)

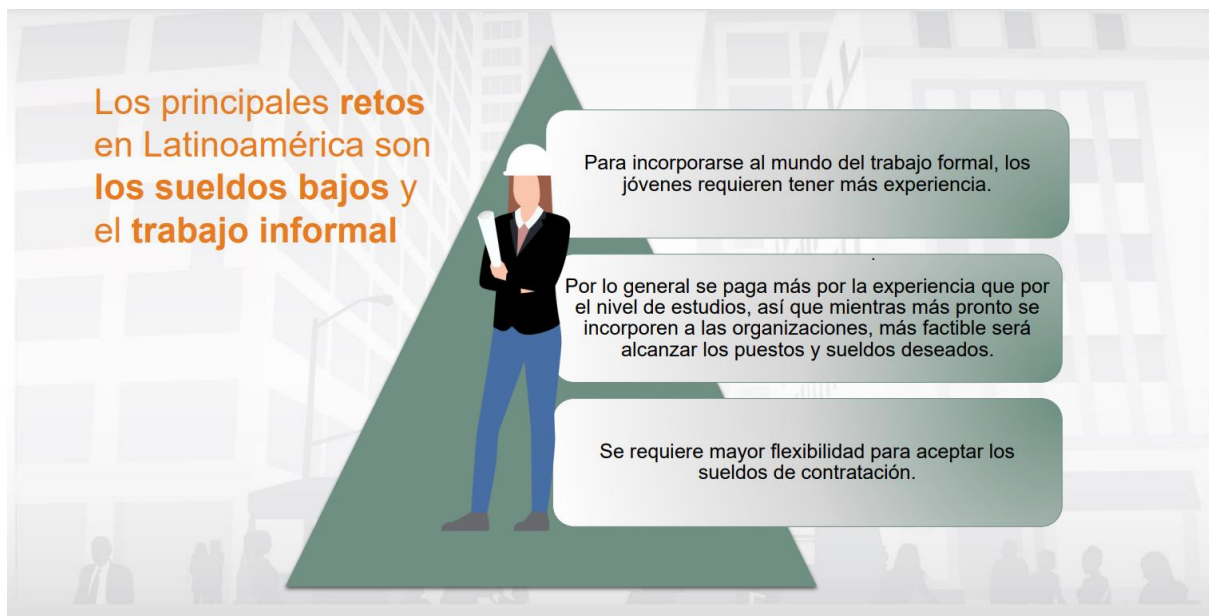
El 58% afirmaron que la principal razón por la que no los contratan es la falta de experiencia. Además, para facilitar la obtención de un empleo, el 78% dice haber tomado cursos adicionales a su carrera; el 59% se capacitó en ampliar sus habilidades profesionales o técnicas; el 49% estudió inglés, y el 47% hizo cursos de comunicación, liderazgo y en solución de problemas, seguidos por software y manejo de programas.

El estudio reafirma la importancia de que los jóvenes tengan experiencias de aprendizaje conectadas con el mundo del trabajo que den sentido a lo que están aprendiendo y faciliten su acceso al mercado laboral. Además, alienta a las empresas y organizaciones a que multipliquen las ofertas de trabajo para los jóvenes y contribuyan a su formación y desarrollo en un contexto de empleo formal. Todos los actores sociales tienen una importancia fundamental en el desarrollo.

Por esa razón, el informe expresa que el desafío más grande de los países de América Latina son:

- Sueldos bajos
- Trabajo informal

Este punto se vincula con el factor siguiente, ya que la experiencia parece ser el bien de cambio que se utiliza para mantener a los jóvenes, incluso profesionales, en el ámbito de la informalidad.



(ManPowerGroup, Junior Achievement., 2020)

El informe cierra con recomendaciones a todos los sectores sociales, el Estado, las empresas, la sociedad civil y también a los jóvenes afectados que son interesantes de considerar para evaluar cuales serían aplicables en el caso de nuestro colectivo profesional.

6.3 LA EDUCACIÓN FORMAL

En el año 2022, en dos notas del medio de comunicación “CHEQUEADO”, Juan José Domínguez y Ignacio Ferreiro relevan y analizan los índices publicados por el Ministerio de Educación respecto a la educación universitaria, las demandas y la falta de planificación estatal respecto de las carreras.

Los datos surgen de la respuesta a un pedido de acceso a la información pública que el medio de comunicación digital realizó al Ministerio de Educación de la Nación respecto de la cantidad de egresados de todas las universidades públicas y privadas de la Argentina, por carrera, entre 2010 y 2020.

En la primera de ellas titulada “Carreras universitarias: en Argentina se reciben 4 contadores por cada informático y 3 abogados por cada médico”, como datos relevantes se pueden observar que valga la redundancia “en la Argentina se recibieron en la última década 4 contadores por cada profesional de las áreas de computación, sistemas e informática (90.543 vs 23.000) y 3 abogados por cada médico (161.351 vs 49.756). Además, al menos uno de cada 10 graduados de las 132 universidades del país,

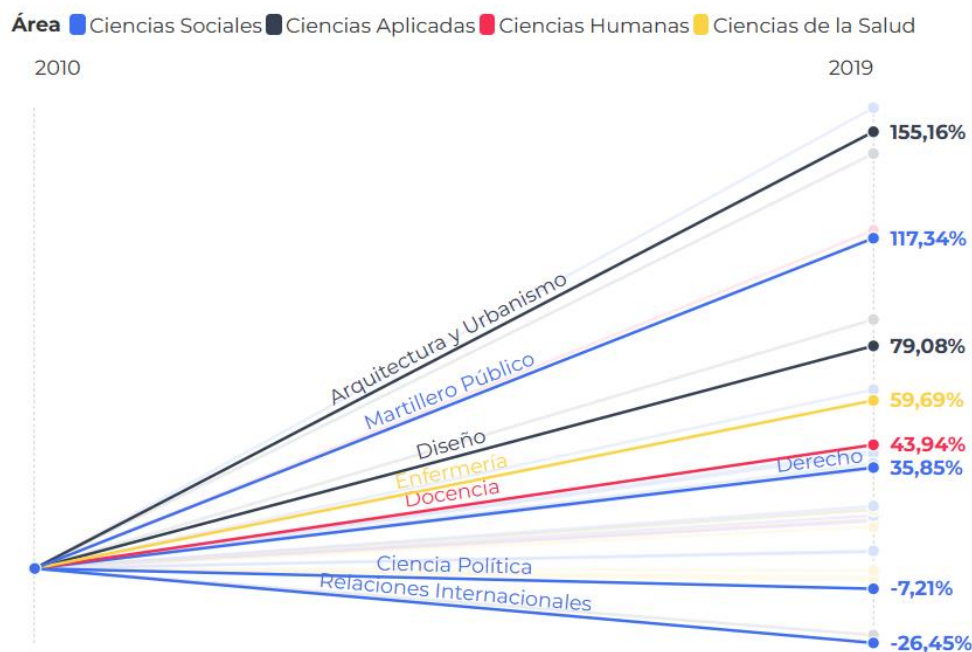
tanto públicas como privadas, egresó de una facultad de Derecho.” (Juan José Domínguez. Ignacio Ferreiro, 2022)

También menciona que “de un centenar de carreras, **sólo 15 concentran el 70% de la cantidad de egresados universitarios del país**”, por lo que podemos observar que quizás no seamos el único colectivo profesional perjudicado, pero sí uno de los más afectados. Las 2 con más graduados son **Derecho (13,4%) e Ingeniería (8,1%)**. Siguen Contador Público (7,5%), Docencia (7,4%), Administración (6,4%), Enfermería (6%), Psicología (5,3%), Medicina (4,1%), Arquitectura (3,5%), Diseño (2,5%), Comunicación Social (2,2%), Martillero (2,2%) y Computación, Sistemas e Informática (1,9%).”

Específicamente de la carrera de Derecho entre 2010 y 2019 se observa un aumento del **35.85 % de graduados** y si bien no es la carrera con más aumento exponencial de egresados, es un alto porcentaje teniendo en cuenta el contexto en el cual nos encontramos quienes formamos parte de la Abogacía Joven.

Variación de la cantidad de egresados por carrera

Período 2010-2019. En porcentaje.



Fuente: Ministerio de Educación · Solo se incluyen las 30 carreras con más egresados. Última actualización: 4/10/2022



6.4 EL TRABAJO INDEPENDIENTE Y LOS INICIOS EN LA INFORMALIDAD

La Organización Internacional del Trabajo estudia el trabajo informal y su relación con las economías regionales y globales desde hace ya varios años y señala la incapacidad de las economías de América Latina para generar la cantidad suficiente de puestos formales que requiere el crecimiento de la fuerza de trabajo, como un factor directamente vinculado con la presencia y el tamaño del sector informal.

En la publicación de Fabio Bertrano y Roxana Maurizio “Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina”, del año 2011, se remarcó la necesidad e importancia de estudiar el sector informal. En la misma se caracteriza al grupo de estudio como un conjunto de trabajadores que *“muestran una elevada heterogeneidad interna, en términos de calificación, tareas realizadas, niveles de ingresos, estabilidad laboral y cobertura de la seguridad social. En este amplio espectro se incluyen desde actividades de subsistencia hasta las **realizadas de manera independiente por profesionales, quienes obtienen niveles de ingresos relativamente más elevados.**”* (Fabio Bertrano; Roxana Maurizio, editores. OIT, 2011)

Cabe justamente señalar la relatividad de esta última expresión, que a nuestra consideración no es totalmente certera, ya que justamente por tratarse de un grupo sumamente heterogéneo si comparamos personas de la misma edad (jóvenes) y condición social, podría darse que entre un profesional y un emprendedor, los ingresos del primer año sean relativamente más altos en la emprendedora que en el profesional, ya que lo que sostenemos en este trabajo es justamente el aumento de dificultades de ingresar y sostenerse económicamente en el mercado profesional. Sucede que pese a la mayor tecnificación, como muestra el estudio realizado por Junior Achievement, esas dificultades de inserción se reducen con posgrados, pero ello implica un aumento de costos y un mínimo de 7 años de formación (5 de carrera + 2 de posgrado como mínimo).

La realidad es que no existe información certera ni investigación que determine actualmente cuánto demora un profesional en insertarse en el mercado, y obtener ingresos que le permitan subsistir solamente de ello, sorteando todas las adversidades existentes. Si es real que en su categorización la OIT termina considerando a TODOS/AS los profesionales autónomos dentro del mercado formal.

“A comienzos de los años noventa, la OIT (OIT, 1993) estableció que las unidades del sector informal se caracterizan –entre otras cualidades– por el hecho de que los activos fijos no pertenecen a la empresa sino a sus propietarios y de que, en muchos casos, no es posible distinguir entre la parte de los gastos asignables a las actividades de producción de la empresa y la que corresponde al hogar, a la vez que las relaciones de trabajo se basan en lazos personales y sociales. Dadas estas características, el sector informal se identifica, en general, con unidades de producción (empresas) pequeñas, en las cuales no

existe separación entre capital y trabajo, y que presentan una baja productividad. Desde este enfoque, es central observar que la lógica de funcionamiento de la actividad productiva es la subsistencia y no la acumulación. Los puestos de trabajo generados en este sector conforman lo que se denomina empleo en el sector informal.

*Sin embargo, dado que las encuestas a hogares no indagan en profundidad sobre las características de las empresas en las cuales trabajan las personas ocupadas, la OIT propone adoptar un criterio de medición que se basa en la combinación de categorías de ocupación, es decir que tiene en cuenta diferentes grupos de ocupación que se definen según la calificación del puesto y el tamaño del establecimiento. Por esta vía es posible identificar a los dos grandes componentes del sector informal: 1) las unidades familiares, integradas por los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares y 2) las microempresas, compuestas por empleadores y asalariados en establecimientos de menos de cinco ocupados. El sector público, por otro lado, queda incluido dentro del sector formal de la economía. **Se excluye del conjunto de los cuentapropistas a los trabajadores de calificación (aquellos con estudios terciarios o universitarios completos), para no considerar entre los informales a los profesionales autónomos.**" (Fabio Bertranou; Roxana Maurizio, editores. OIT, 2011)*

En consecuencia, desde el punto de vista de los trabajadores independientes, sólo un subgrupo de ellos forma parte del empleo informal, mientras que los individuos de mayor nivel de calificación quedan incluidos en el sector formal.

Con otra perspectiva, también se esgrime que *"el autoempleo es la elección de aquellos individuos con mayor capacidad emprendedora y gerencial, menos adversos al riesgo, quienes deciden no trabajar para terceros y hacerlo de manera independiente con el fin de aprovechar sus cualidades personales y profesionales en la búsqueda de mayores ingresos o para conseguir otras ventajas, no pecuniarias, respecto de las que obtendrían como asalariados, situación que según los resultados no se da en la mayoría de los casos."* (Fabio Bertranou; Roxana Maurizio, editores. OIT, 2011)

En lo que referencia a la abogacía joven según estas conceptualizaciones de la OIT pertenecería al sector formal, y quien decide ser trabajador autónomo asume un desafío por voluntad propia. Pero, ¿Podemos afirmar que realmente es así?

La mirada actual sobre el joven profesional, está enfocada en obtener un factor de trabajo a cambio de experiencia, lo que conlleva precarización laboral e incluso en muchas ocasiones la aceptación de trabajos sin remuneración alguna, o remuneraciones "simbólicas" que son consentidas frente a la necesidad de práctica jurídica.

Existen múltiples situaciones de contratación, pero también debemos repensar como colectivo

profesional en las modalidades de inserción de los y las jóvenes: en qué puestos, bajo qué registración, modalidades de remuneración o sustento, entre otras cuestiones.

En el relevamiento realizado a la abogacía joven de la provincia de Córdoba la mayoría de encuestados que manifestó encontrarse trabajando a causa de prácticas o relación de dependencia manifestaron cobrar sueldos obsoletos o simbólicos a cambio de capacitación, incluso cuando ocupaban meros puestos administrativos.

En la encuesta realizada por esta comisión en la misma situación laboral, un 33% de los y las encuestados manifestaron que su “remuneración” por los servicios prestados consistía en la adquisición de experiencia profesional.

En el caso particular de esta investigación, también encontramos como factor, el ejercicio de una profesión autónoma o independiente que genera bajos e irregulares ingresos, falta de cobertura de seguridad social o cobertura insuficiente, ausencia de protección contra accidentes laborales, y que se relaciona directamente con la **falta de experiencia profesional y la insuficiencia de la educación formal en la práctica jurídica**.

Debe capacitarse y promoverse la mirada hacia los jóvenes como sujetos de derechos que suman, agregan valor y conocimientos a los estudios jurídicos.

Claro que pueden optarse por diferentes modalidades de contratación y salario, (ya sea a través de porcentajes, sueldos fijos o combinados) pero que busquen siempre que las retribuciones sean justas y equitativas, que la persona pueda cubrir sus deudas colegiales y con las cajas profesionales, que pueda adquirir la práctica pero por sobre todas las cuestiones que VALORICEN Y JERARQUICEN el ejercicio profesional desde sus inicios. La experiencia es un bien de cambio pero es recíproca, y quien se encuentra en mejores condiciones no puede aprovecharse de esas circunstancias, máxime cuando se trata de profesionales que abogan diariamente por los derechos de los demás.-

6.5 LOS GÉNEROS

En el año 2022, en una de las notas del medio de comunicación “CHEQUEADO”, al cuál nos referimos anteriormente al hablar sobre la educación formal universitaria, Juan José Domínguez y Ignacio Ferreiro relevan y analizan los índices publicados por el Ministerio de Educación respecto a la educación universitaria, analizando también algunos datos interesantes sobre la inserción de las

mujeres profesionales y la elección de las carreras.

La nota titulada **“De la universidad egresan más mujeres que varones pero siguen siendo menos en carreras como ingeniería o informática”** vincula sus datos con un estudio de la asociación civil “Ecofeminita”, realizado por la economista Candelaria Botto, para analizar los sesgos de géneros existentes en las elecciones de trabajos y/o profesiones.

El estudio revela que *“entre 2011 y 2020 se graduaron de carreras universitarias en la Argentina 1.224.363 personas, de las cuales 752.732 son mujeres, lo que significa un 61% contra el 39% de varones (471.631). Sin embargo, la proporción no es la misma cuando se analizan determinadas carreras: en algunas las mujeres son mayoría, en otras predominan los varones y en unas pocas hay prácticamente paridad de género.”* como así también las brechas salariales. (Juan José Domínguez y Ignacio Ferreiro, 2022)

En los datos expresados que a nuestro colectivo interesan se detecta que entre 2011 y 2020 se recibieron más abogadas (97.410 mujeres) que abogados (66.263 varones). Se recibieron: 59% mujeres vs. 41% de varones.

¿De qué se reciben las mujeres y los varones?



Fuente: Ministerio de Educación · Última actualización: 14/10/2022

Como el resto de la sociedad, nuestra profesión también se ve influenciada por las cuestiones de

géneros y no es ajena a los sesgos existentes. En una primera instancia, los sesgos están muy ligados a la discriminación, sobre todo por religión, género, etnia. Pero el tema es mucho más amplio, porque influyen los procesos de toma de decisiones que también influyen en el camino profesional.

Trabajar sobre la visibilización de los sesgos nos conduce a cambiar aquellas realidades en el ejercicio profesional que perjudican sobre todo a mujeres y disidencias.

En el relevamiento hablamos del género como construcción sexo genérico, ya que si bien sexo y género son cuestiones diferentes se construyen socialmente e influyen entre sí. El único principio del cual elegimos partir en cuestiones de géneros, es que nada es binario. Mientras culturalmente categorizamos al sexo en femenino o masculino, comenzamos a visibilizar que existen personas intersex; cuando hablamos de mujer o varón, logramos incorporar los géneros no binarios, y no porque antes no existiera, sino porque en todos los ámbitos, desde la cultura hasta la ciencia, lo buscado era la adaptación a lo categóricamente impuesto como "normal". Sin embargo, no podemos reducirnos tampoco a 3 categorías, ya que sexo y género culturalmente tampoco se agotan allí; las formas de explorar y elegir la sexualidad también construye nuevas relaciones, que son vulnerables ante los ataques de lo que no es reconocido dentro de lo binario.

Cabe entonces comenzar a replantearse en nuestra profesión, cuál es el nivel de inclusión y representación que como instituciones garantizamos a todas las personas que no se comprenden dentro de estas categorías, cuantos espacios de escucha y aceptación poseen, cuántas son sus posibilidades de crecimiento y desarrollo, cuando no se están contemplando o conociendo sus necesidades.

Por todo ello, es que en cuestiones de géneros esta investigación posee fines exploratorios. Uno de los fines del relevamiento realizado por la comisión de la FECACOR fue conocer la cantidad de jóvenes profesionales que llegaron a transitar situaciones de violencia o discriminación, los tipos de los que estamos hablando y de quienes provienen las conductas. Es allí donde quedó expuesto que la mayoría de las conductas discriminatorias y/o de violencias devienen de los propios colegas (tanto mujeres como varones).

¿Y por qué son importantes estos datos? Los mismos sirven a las instituciones colegiales, no a los fines de juzgarnos (somos colectivos también atravesados por patrones de comportamientos sociales imperantes) pero sí a los fines de promover programas, capacitaciones o normas que favorezcan la protección como así también la inserción laboral.

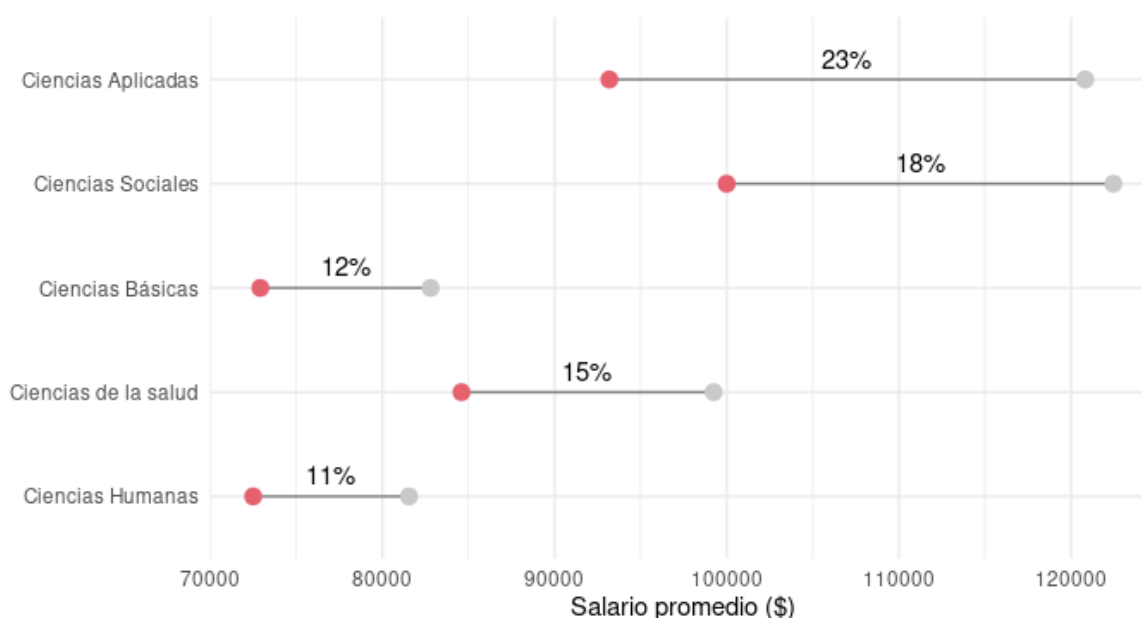
En cuanto a inserción laboral uno de los sesgos más comunes que se pudo comprobar en dicho relevamiento del delegado de uno de los Colegios profesionales de Córdoba, fue que los estudios demandan en mayor medida mujeres jóvenes, que consiguen empleos estables más rápido pero en puestos de secretaría o administración (lo que no implica que sean justamente remunerados), mientras que los profesionales varones, si bien demoran un lapso un poco mayor, consiguen ingresar a estudios directamente con un cargo de jerarquía profesional como abogado o socio. Este también constituye un sesgo de género que las instituciones deben tratar de contrarrestar. Si el título es el mismo, ¿por qué asociamos las tareas administrativas a las mujeres y la posibilidad de carrera al varón?

Los estereotipos de género y los sesgos inconscientes son barreras invisibles que favorecen la segregación horizontal y vertical en el empleo, y retroalimentan la brecha salarial. Promover las condiciones que permitan la participación de más mujeres en mejores empleos es una condición indispensable para alcanzar su autonomía económica, en un camino hacia el desarrollo y la equidad, protegiendo sus derechos humanos

En cuanto a las brechas salariales, el informe de Ecofeminita mencionado con anterioridad expresa: *“La brecha salarial se presenta en todas las ramas del conocimiento, con valores de entre el 11% en Ciencias Humanas y el 23% en Ciencias Aplicadas. Las brechas más amplias se observan en aquellas ramas del conocimiento asociadas a remuneraciones mayores, que son también las que presentan una mayor variabilidad en el nivel de ingresos que puede alcanzar un trabajador. Al mismo tiempo, aquellas ramas con una mayor proporción de egresadas mujeres presentan niveles salariales más bajos, lo cual refleja la tendencia a la infravaloración económica de los trabajos estereotípicamente femeninos.* (Candelaria Botto. EcoFeminita, 2022)

Brecha salarial según rama del conocimiento

Promedio 2019-2021



Fuente: Ecofemidata con datos de la base universitaria sistema Araucano.

También expresa que es sumamente importante a la hora de analizar las diferencias en las brechas salariales en cada rama, considerar las características de la **inserción en el mercado de trabajo**, incluyendo la extensión y configuración de la jornada laboral, la exposición a situaciones de violencia, las posibilidades de ascenso, las distancias a los lugares de trabajo, etc.

La CEPAL señala que la autonomía de las mujeres tiene tres dimensiones: la autonomía física, la autonomía de toma de decisiones y la autonomía económica. Es fundamental trabajar de manera coordinada en el logro de estos tres niveles de autonomía, y esta también es una defensa que deben asumir los colegios que nos representan.

6.6 LA REGIONALIDAD

Tampoco son circunstancias ajenas a este trabajo las características de regionalidad, es decir, cada región de la República Argentina, cada provincia y a su vez dentro de ella cada circunscripción posee sus particularidades que van desde características culturales a la cantidad de matriculados, por ende de ingresos, recursos y poder de negociación con los demás actores sociales.

Es por ello que consideramos que en el cruzamiento de datos lo más adecuado era realizar un trabajo conjunto, tratando de nuclear todos los resultados, y de que las propuestas que puedan surgir de este trabajo puedan ser conocidas e implementadas por los colegios. También de ser necesario

contar con la fuerza de negociación y coordinación de la Federación en su conjunto son herramientas claves para lograr que las políticas de acceso lleguen a todo el país.

En la encuesta no podíamos plantear todas las circunstancias específicas de cada región, pero sí puede observarse que la participación de los jóvenes es menor en las provincias con menor concentración poblacional y más alejadas de la Capital Federal. La mayor participación ha sido de la provincia de Buenos Aires, seguida por Córdoba, Santa Fe y Capital Federal.

Indicadores demográficos por provincia según censo 2022:

Provincia	Población en 2022 ²¹ >
Buenos Aires	17.569.053
Córdoba	3.978.984
Santa Fe	3.556.522
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	3.120.612
Mendoza	2.014.533
Tucumán	1.703.186
Salta	1.440.672
Entre Ríos	1.426.426
Misiones	1.280.960
Corrientes	1.197.553
Chaco	1.142.963
Santiago del Estero	1.054.028
San Juan	818.234
Jujuy	797.955
Río Negro	762.067
Neuquén	726.590
Formosa	606.041
Chubut	603.120
San Luis	540.905
Catamarca	429.556
La Rioja	384.607
La Pampa	366.022
Santa Cruz	333.473

Cabe observar en este punto cuán importante es incentivar la participación de jóvenes de todo el país en la Federación Argentina de Colegios de Abogados, no sólo para garantizar la llegada de proyectos que jerarquicen a la abogacía joven, sino también para trabajar sobre las múltiples y heterogéneas realidades que nos atraviesan en este extenso y diverso territorio. Eso es federalismo, un compromiso real, que deben asumir todos los Colegios, Foros y Asociaciones integrantes de la FACA.

7 RESULTADOS DEL RELEVAMIENTO

ANÁLISIS DE DATOS

La encuesta comenzó el día 24 de abril y finalizó el 30 de junio de 2023.

De la organización de la misma surgieron un total de cuatro bloques los que conformaron los espacios abordados en la investigación planteada.

1. **BLOQUE N° 1: Introducción**
2. **BLOQUE N° 2: Matriculación**
3. **BLOQUE N° 3: Ejercicio Profesional**
4. **BLOQUE N°4: Socioeconómico**

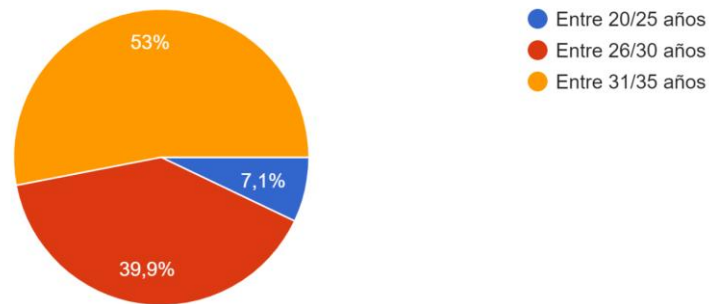
7.1 BLOQUE N° 1: INTRODUCCIÓN Y DATOS DE LA MUESTRA

La encuesta fue respondida por un total de 905 jóvenes abogados y abogadas (entre 20 y 35 años de edad) de distintas partes del país. Cabe mencionar que el número resultante se traduce aproximadamente en el triple de lo encuestado en el antecedente directo de la provincia de Córdoba, también dirigida al mismo colectivo profesional aunque limitado a dicha jurisdicción, y aproximadamente una tercera parte de la población encuestada por la empresa Junior Achievement, teniendo en cuenta que esta última estaba destinada a jóvenes de diferentes niveles académicos, profesionales y pertenecientes a 14 países de América Latina.

7.1.1 EDADES Y GÉNEROS

Indique su edad

905 respuestas



En cuanto a las edades, un porcentaje del 53% (480) de los participantes se hallan en la franja etaria de 31 a 35 años de edad, lo que implica que podemos presumir que la mayoría, ha desarrollado varios años de ejercicio profesional. Encontramos en segundo lugar una franja de 26 a 30 años quienes constituyen un 39.9 % (361) y un 7.1 % (26) entre los 20 y los 25 años.

En cuanto al género cabe observar que un 69.3 % (627) corresponde al género femenino/mujer y un 30.6 % (277) masculino/varones, un 0.1 % (1) se percibió como “otra identidad/ninguna de las anteriores”, no habiendo personas que se hallan identificado como varón/mujer trans o no binaria, cuestión que sería de interesante relevamiento social y cultural para profundizar en otras oportunidades.

Se observa una mayor participación de mujeres, cuestión que tiene cierta correlación con los datos del Ministerio de Educación respecto de la cantidad de egresados y egresadas de la carrera en los últimos 10 años segregadas por géneros, en donde la mayor cantidad de graduadas han sido mujeres.

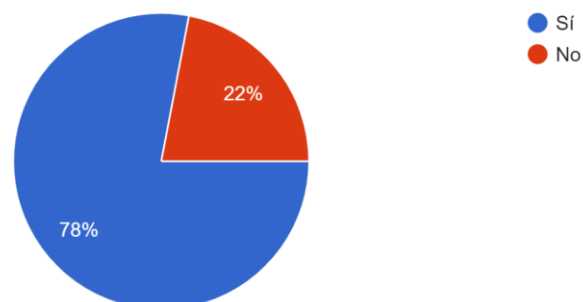
Indique su género
905 respuestas



7.1.2 LA FEDERACIÓN ARGENTINA DE COLEGIOS DE ABOGADOS Y SU LLEGADA AL COLECTIVO PROFESIONAL JOVEN

En esta etapa introductoria interesaba a esta comisión saber cuál era la llegada a la abogacía joven de nuestra institución, respondiendo un 78% (706 respuestas) de manera afirmativa sobre el conocimiento de la institución siendo las principales causas las redes sociales 35.7 % (252) sin especificar cuales, y la participación colegial 30 % (212) y el comentario de colegas 27.1 % (191).

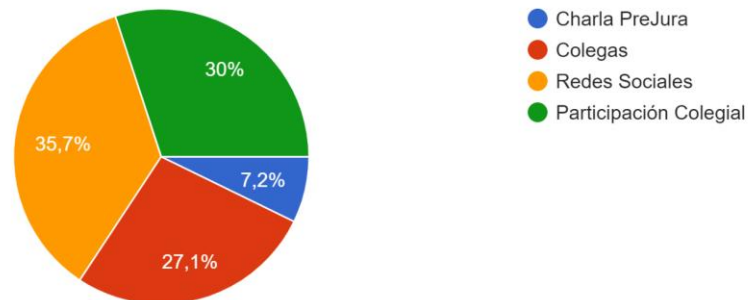
¿Sabés que existe la Federación Argentina de Colegios de Abogados?
905 respuestas



Cabe destacar es que sólo un 7.2% (51) conocía la F.A.C.A por la información brindada en charlas Pre Jura de matrícula, cuestión en la cual se podría continuar trabajando con los colegios participantes para reforzar la comunicación, sobre todo cuando aún el 22 % de la abogacía joven, casi 200 jóvenes desconocen la Federación y por ende su trabajo colectivo.

¿De qué forma tomaste conocimiento de su existencia?

706 respuestas

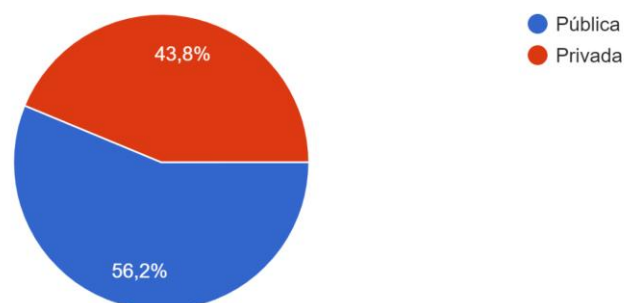


7.1.3 FORMACIÓN ACADÉMICA

Cuando hablamos de la elección de la Abogacía como carrera de grado, existe una leve tendencia a preferir la educación pública 56.2 % (509) fundándose principalmente en razones de calidad educativa y distancia del centro de vida. La diferencia se amplía cuando nos referimos a formación de posgrado, ya que, entre quienes decidieron continuar especializándose, prevaleció la educación pública con un 61.9% de la elección.

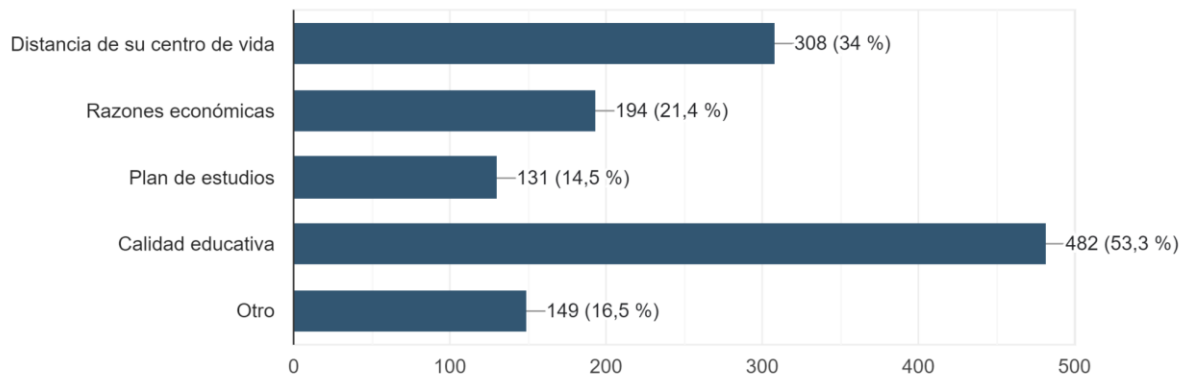
¿En qué universidad obtuviste tu título de Abogado/a?

905 respuestas



¿Cuál fue la razón o razones para su elección?

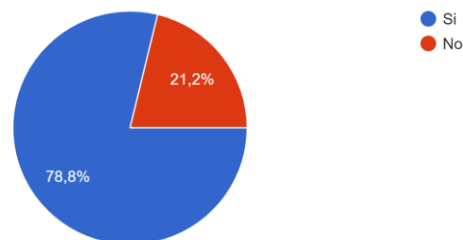
905 respuestas



En cuanto a la decisión de continuar formándose, un 78 % (713) respondió que “Si”, continuó en formación finalizada la carrera de grado y un 21.2 % (192) decidió no hacerlo. A simple análisis pareciera que la mayoría de quienes han decidido no especializarse pertenecen a la franja etárea entre 31 y 35 años (92 personas), seguidas por la franja entre 26 y 30 (84 personas) y por último quienes se encuentran entre los 20 y 25 años (16).

¿Continuaste con tu formación académica como profesional del derecho?

905 respuestas



Sin embargo si lo relacionamos con la cantidad de encuestados de cada franja etárea encontraremos los siguientes porcentajes:

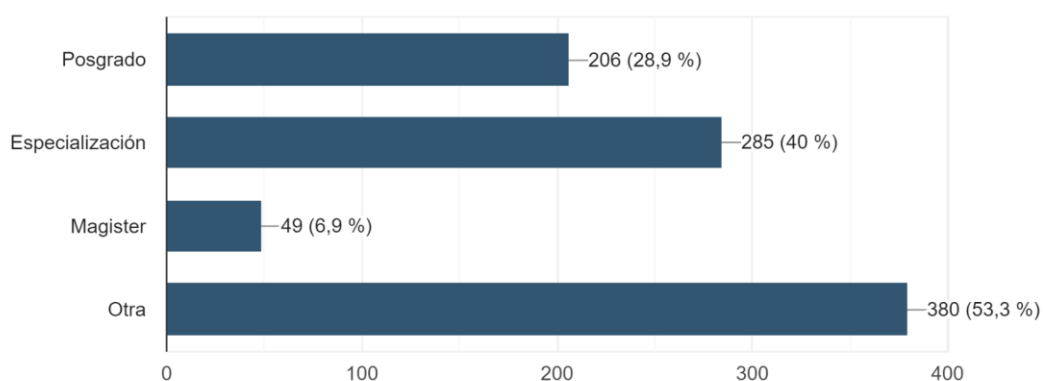
CONTINUACIÓN EN LA FORMACIÓN			
Edades	Total por edad	No continuaron formación académica de	Porcentaje sin ampliar su formación

CONTINUACIÓN EN LA FORMACIÓN			
		ningún tipo	
Entre 20 y 25	64	16	25,00%
Entre 26 y 30	361	84	23,27%
Entre 31 y 35	480	92	19,17%
Total	905	192	21,22%

Entonces, es lógico que los porcentajes se reduzcan a medida que aumenta la edad, la experiencia y los recursos. Con el transcurso del tiempo la abogacía joven detecta la necesidad de especializarse y/o profundizar conocimientos en algún área. Esto justamente puede responder a que la obtención de recursos, detección de las áreas de preferencia y la necesidad de especializarse surjan entre los 26 y los 30 años.

En cuanto a los tipos de formaciones elegidas por quienes decidieron profundizar conocimientos una vez graduados, se observaron las siguientes preferencias:

En caso afirmativo, ¿Qué tipo de formación? Podes tildar más de una opción
713 respuestas



Cabe aclarar que cuando nos referimos a posgrados, hablamos de cursos o capacitaciones que no tengan el carácter de especialización, doctorado o magistratura. En cuanto a los niveles más altos de capacitación y que suman mayor valor agregado a nuestra labor, resultó interesante observar las

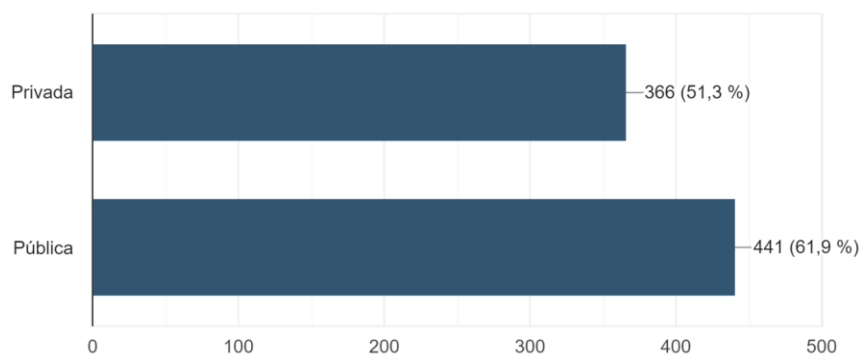
diferencias por géneros en cuanto al acceso a los mismos, teniendo en cuenta que ya se ha mencionado dentro del marco teórico que según los resultados de Junior Achievement, para los y las profesionales jóvenes las dificultades de acceso al mercado laboral son más altas, y sólo se reducen con estudios posteriores. En este caso se observa que, las mujeres y otras identidades poseen, en proporción a la cantidad de encuestados y encuestadas, menores niveles de profundización, que puede deberse al múltiple cruce de factores: brecha salarial, tareas de cuidados, etc.

Género	Total	Con Especialización	%	Magister	%
Femenino	627	180	28,71%	27	4,31%
Masculino	277	105	37,91%	17	6,14%
Otro	1	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	905				

En cuanto a las modalidades de estudios de postgrado elegidas aproximadamente el 54.3 % prefirió modalidad virtual, en segundo lugar la modalidad mixta y por último la presencial, orden entendible seguido a años de pandemia que modernizaron los tiempos y modos de capacitarse en el ejercicio profesional.

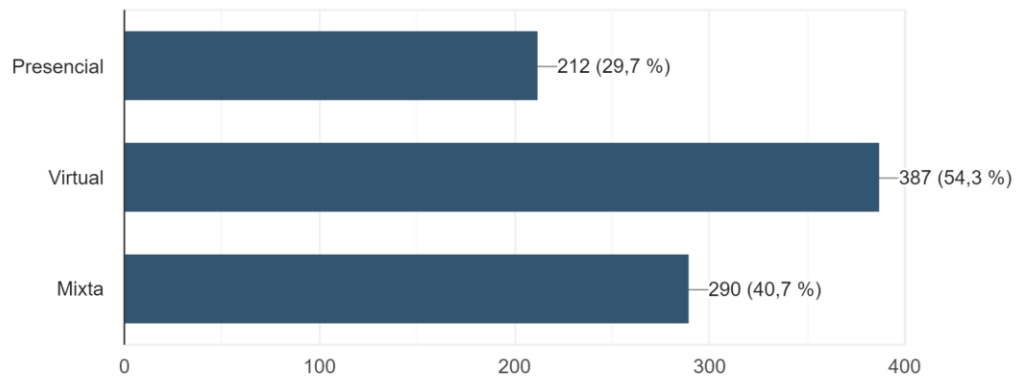
¿La formación académica profesional la realizas en universidad...?

713 respuestas



¿Bajo qué modalidad?

713 respuestas

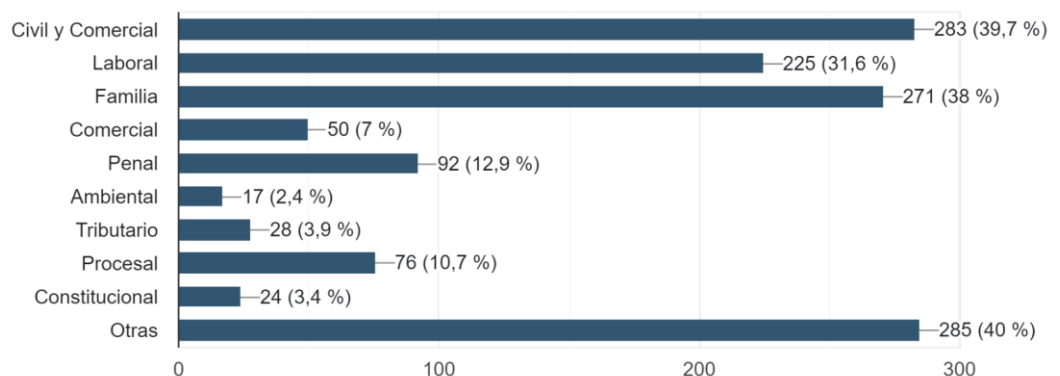


En cuanto a las materias de especialización, llama la atención que dentro de las opciones disponibles la primera respuesta elegida fue OTRAS, por lo que se considera que hubiera sido necesario incorporar una opción de respuesta abierta aclaratoria del área de capacitación de que se trata. En segundo lugar Derecho Civil y Comercial, tercero familia y cuarto laboral.

Las ramas con menores niveles de demanda educativa han sido Ambiental, Tributario y Constitucional.

¿En qué área del Derecho te capacitaste?

713 respuestas



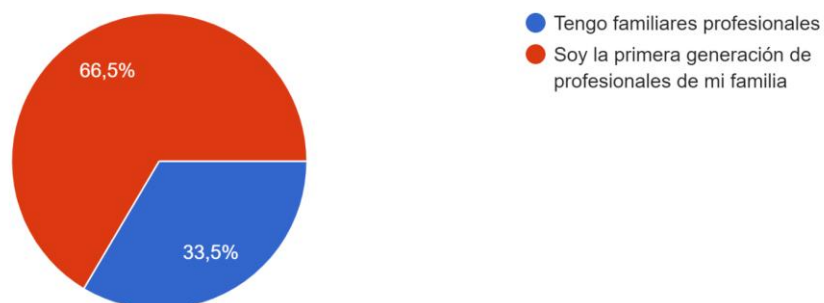
7.1.4 PROFESIÓN Y FAMILIA

En este caso la base de encuestados será de 713 personas, ya que por un error de derivación del formulario esta respuesta abarcó a todas aquellas personas que continuaron con su especialización.

En este caso hemos relevado que un 66.5% (474) de los/as encuestados/as al recibirse como abogados/as se han convertido en la primera generación de profesionales universitarios dentro de su familia. Y que sobre ese número, un 69.62 % (330) son mujeres.

¿Hay algún profesional en tu familia o sos la primera generación de profesionales?

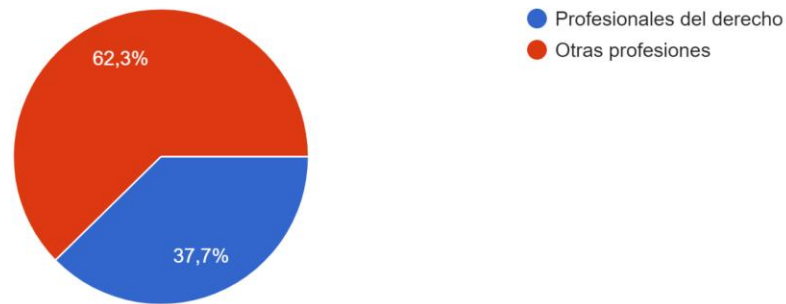
713 respuestas



1RA GENERACIÓN DE PROFESIONALES		
Género	Cant. por género	%
Femenino	330	69,62%
Masculino	143	30,17%
Otro género	1	0,21%
Total	474	100,00%

De la minoría que respondió que posee familiares con formación profesional, el 62.3 % de estos últimos no se trata de familiares dedicados al ejercicio de la abogacía, por lo que en conclusión si sumamos a quienes son primera generación de profesionales en su familia y quienes tienen familiares profesionales en otras áreas, estaríamos hablando de un 87.38 % (623) de profesionales sin experiencia y/o conocimientos previos en el contexto de la profesión.

Si tenés familiares profesionales, indica si se trata o no de profesionales del derecho
239 respuestas



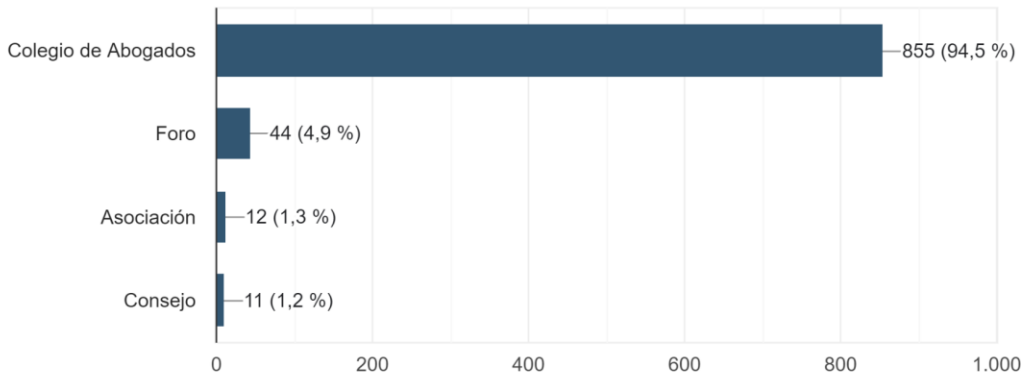
SIN EXPERIENCIA y/o CONTACTO CON EL MERCADO LABORAL DEL DERECHO		
1ra Generación de Prof.	474	66,48%
Familiares prof en otras materias	149	20,90%
Total	623	87,38%
Total encuestados	713	100,00%

7.2 BLOQUE N° 2: MATRICULACIÓN

Inicialmente podemos observar que los encuestados se encuentran matriculados mayoritariamente en Colegios de Abogados (94.5%). Aún así, encontramos un 4.9% matriculados en Foros, un 1.3% en Asociaciones y por último un 1.2% en Consejos profesionales.

Marca la opción en la que te encuentras matriculado/a (Puede ser más de una)

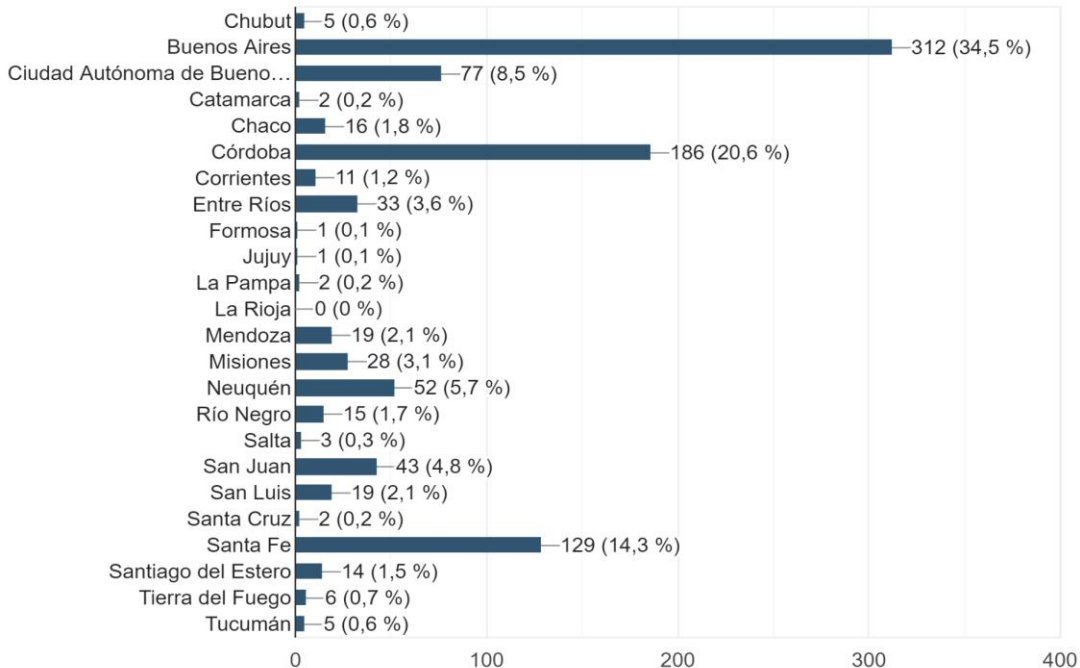
905 respuestas



Entre los encuestados y encuestadas observamos que un 34.5 % se matriculó y litiga en provincia de Buenos Aires, seguidamente se encuentra la provincia de Córdoba con un porcentaje de 20.6%, en tercer lugar la provincia de Santa Fe con un 14.3% y por último la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con un 8.5%.

¿En qué provincia te encuentras matriculado/a?

905 respuestas



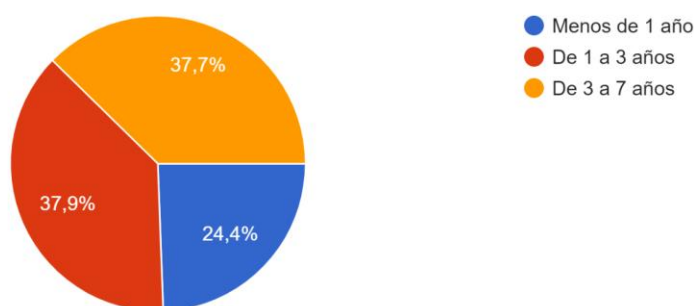
Entre los porcentajes más bajos de participación se encuentran las provincias de Neuquén con un 5.7%, San Juan con un 4.8%, Entre Ríos con 3.6%, Misiones 3.1%, Mendoza y San Luis con un 2.1%, Chaco 1.8%, Rio Negro 1.7%, Santiago del Estero 1.5%, Corrientes 1.2%. Obtuvimos muy bajos porcentajes de las provincias de Tucumán, Tierra del Fuego, Salta, Chubut, Santa Cruz, La Pampa, Jujuy, Formosa y Catamarca. No obtuvimos respuestas de parte de colegas de la provincia de La Rioja.

Creemos que esto habla de la necesidad y urgencia de acercarse a la F.A.C.A y a sus comisiones al Norte y Sur del país, para garantizar una efectiva participación.

7.2.1 ANTIGÜEDAD EN LA MATRÍCULA

En cuanto a la antigüedad de matriculación, un 39.9% se encuentra matriculado con una antigüedad que va en el rango de 1 a 3 años. Un 37.7% en la escala que va de 3 a 7 años y un 24.4% hace menos de 1 año.

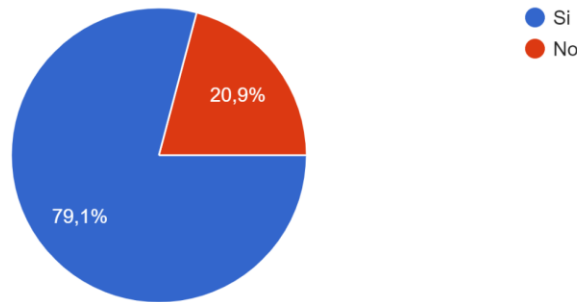
¿Qué antigüedad llevas como matriculado/a?
905 respuestas



Los encuestados informaron que al momento de matricularse un 79.1% tuvo que abonar cargos administrativos para su obtención ante el Colegio, Foro o Asociación y un 20.9% no. Si bien los valores que debieron abonar, en su mayoría, no superan los \$20.000, debe tenerse en cuenta que una gran parte de los y las colegas se encuentran matriculados hace más de 3 años, y es cierto que por la inflación de nuestro país, los importes cancelados hace 6 años no puede compararse con el que costó quien se matriculó hace un año o incluso este mismo año. Efectuada dicha aclaración, podemos ver que un 55.2% abonó menos de \$20.000, un 25.4% abonó valores entre los \$20.000 y los \$30.000 y un 10.9% abonó más de \$40.000.

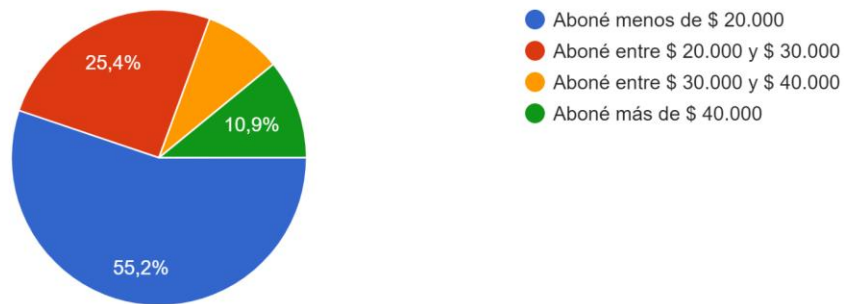
Para obtener la matrícula, ¿Tuviste que abonar algún cargo administrativo ante el Colegio Profesional, Asociación o Foro en el cual te matriculaste?

905 respuestas



¿Cuánto abonaste para obtener la matrícula?

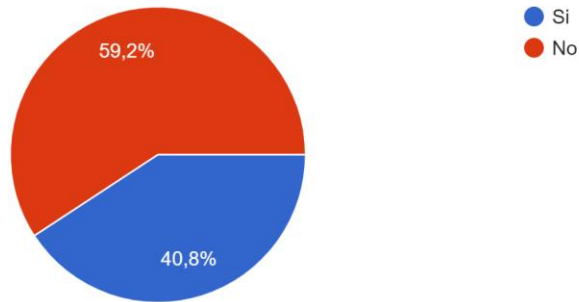
716 respuestas



También se les consultó si contaban con matriculada Federal y un 40.8% cuenta con la misma, siendo que un 59.2% no la posee. Esto es de vital importancia, ya que quienes poseen matrícula federal son quienes votan a los fines de elegir los abogados y abogadas que nos representan ante el Consejo de la Magistratura de la Nación. Es un deber de los Colegios, Foros y Asociaciones promover la matriculación federal como así también realizar las gestiones necesarias para intentar agilizar la tramitación de la misma.

¿Contás con matrícula federal?

905 respuestas

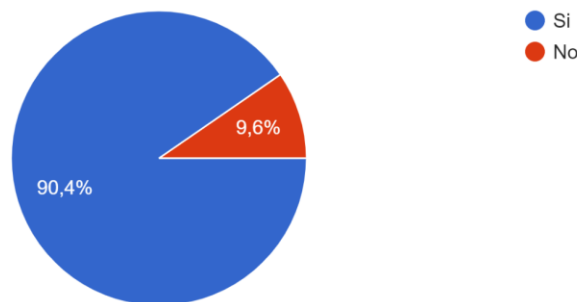


Finalmente, se consultó sobre la situación ante la Cajas Previsionales y de Seguridad Social, donde un 90.4% contestó que en sus provincias existe la Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores, y un 9.6% contestó que no poseen. En cuanto a la obligatoriedad de la afiliación un 79,7% contestó que sí lo es, y un 20,3% no. Un 76% se encuentra afiliado y un 24% no lo está.

En cuanto a las preguntas sobre la Caja, cabe observarse en las respuestas bastante desinformación, ya que hubo colegas de provincias como Córdoba que tienen caja profesional, que contestaron que no poseen.

En tu provincia, ¿Existe Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores/Caja Forense?

905 respuestas

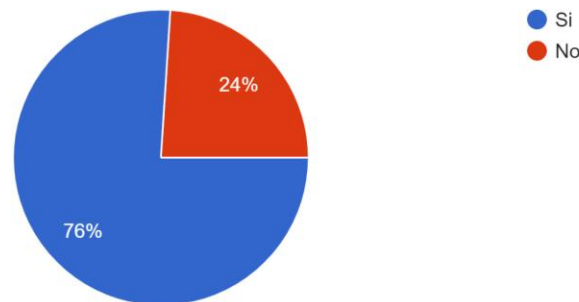


En cuanto a la obligatoriedad de afiliación en caso de existencia de Caja Previsional, un 76 % respondió que se encuentra afiliado y un 24 % que no se afilió, lo que quiere decir que pese a que para un casi 10 % de los matriculados la Caja no es obligatoria, hay casi un 15 % que pese a ser obligatoria no se

afilió.

¿Estás afiliado/a?

905 respuestas

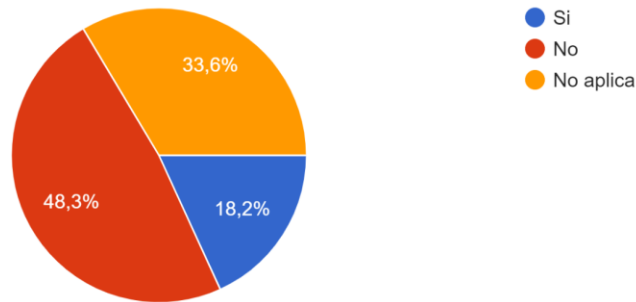


De las 905 personas que respondieron esta encuesta, 688 (76 %) se encuentran afiliadas a una Caja Previsional ya sea porque es obligatoria o, porque pese a no tener tal carácter, decidieron afiliarse de todos modos.

La situación particular de algunas provincias con las Cajas Previsionales: Existen provincias donde la afiliación a la caja es obligatoria desde la matriculación, pero no se genera el alta de manera automática sino que es una gestión privada que debe realizar el profesional. El problema que puede suceder es que cuando matriculación y alta en la caja no se dan juntas, sino que se produce posteriormente, puede que cuando realice el alta ya posea deuda, incluso porque si bien existen exenciones de pago por 1 año, ese año no empieza a correr desde la fecha de la matriculación, sino desde la fecha de emisión del título, por ende muchos jóvenes inician el ejercicio sin poder aprovechar ese beneficio y en muchos casos con deuda. Este es el caso de Córdoba entre las respuestas observadas. Según la encuesta, al momento de afiliarse un 48.3% no adeuda aportes y un 18.2% sí.

Cuando te afiliaste a la Caja de abogados, ¿Adeudabas aportes a la Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores?

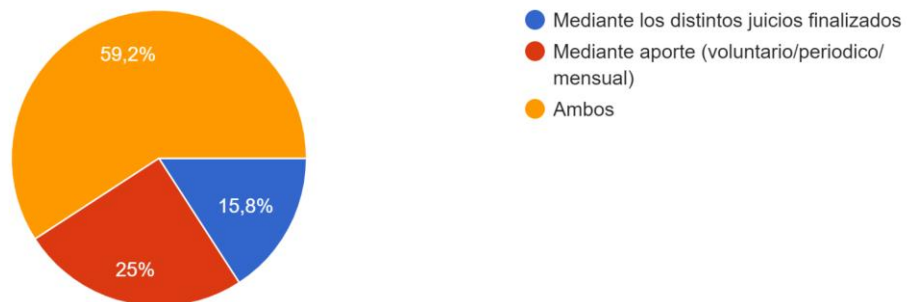
688 respuestas



Se puede observar que al momento de realizar dichos aportes un 59.2% lo hace mediante los distintos juicios finalizados y mediante aporte (ya sea voluntario, periódico o mensual) y un 15,8% lo hace mediante los distintos juicios finalizados.

¿Cómo realizas los aportes a la caja?

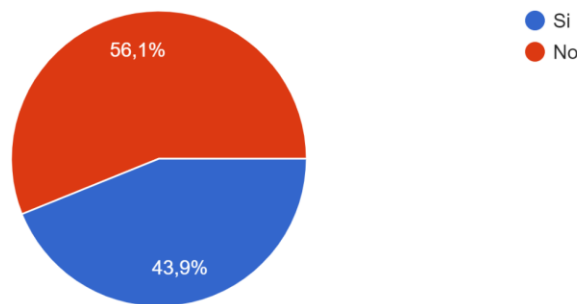
688 respuestas



En caso de quienes tuvieron deuda (125), sobre los números del total (688) un 29.1% pudo saldar la misma, un 20,5% (141) no pudo. Lo que se observa es nuevamente las confusiones que generan las Cajas Previsionales sobre la abogacía joven, ya que en esta pregunta respondieron que no pudieron saldar la deuda, más personas que las que tenían deuda en sus inicios.

Actualmente, ¿Posees deuda de aportes mensuales/ semestrales o mínimos anuales?

688 respuestas



Para finalizar con este bloque de matriculación se les consultó a los colegas si actualmente poseen deuda de aportes mensuales, semestrales o mínimos anuales y un 43,9% contestó que sí, siendo un 56,1% que no. **Lo que denota que con el transcurso del ejercicio profesional, en el caso de la abogacía joven lejos de poder saldar las deudas con el organismo previsional, se generan deudas que luego se arrastran durante todo el ejercicio profesional y que afectarán a corto o largo plazo las solvencias de las cajas profesionales para el sostenimiento de nuestras jubilaciones.**

7.3 BLOQUE N° 3: EJERCICIO PROFESIONAL

7.3.1 MODALIDADES AL INICIAR EL EJERCICIO PROFESIONAL

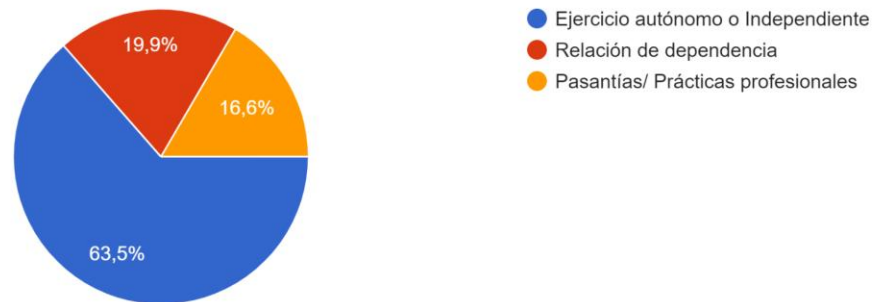
En este bloque se intenta analizar situaciones cotidianas del ejercicio de la abogacía, y de la inserción de la abogacía joven en el mercado laboral.-

Entre los aspectos que se destacan, por ejemplo, es que la mayoría de los y las egresadas, específicamente el **63,5% (575)** de los y las encuestadas, iniciaron el ejercicio como profesionales autónomos o independientes del derecho, mientras que un **19,9% (180)** inició en relación de dependencia y el **16,6% (150)** como pasantes. Es decir, un total de 330 personas consiguió obtener pasantías o una relación de dependencia.-

A su vez, si segregamos el análisis por géneros, detectamos que la tendencia es mayor en los varones a iniciarse como autónomos y/o independientes, existiendo una diferencia de un 16.56 %, entre una y otra elección de posibilidades de inicio. En el caso de las mujeres, si bien más del 50% también inició liberalmente la profesión, tuvieron una tendencia más alta a la búsqueda de pasantías o una relación de dependencia.

¿Bajo qué modalidad iniciaste el ejercicio profesional?

905 respuestas



ANÁLISIS POR GÉNEROS DE MODO DE INICIO PROFESIONAL					
	MUJERES	%	VARONES	%	OTRX
Independiente	367	58,53%	208	75,09%	0
Pasante	120	19,14%	29	10,47%	1
Rel. de dependencia	140	22,33%	40	14,44%	0
TOTAL	627		277		1

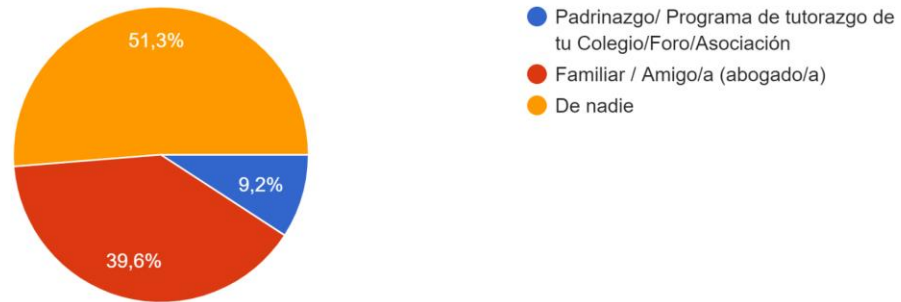
7.3.2 PADRINAZGO, GUÍAS Y/O AYUDAS EN EL INICIO PROFESIONAL

Uno de los problemas más comunes al iniciar el ejercicio profesional, generalmente es la falta de práctica y experiencia, por lo cual en la presente investigación se indaga sobre la guía, ayuda y/o padrinazgo que recibieron al iniciar, obteniendo resultados impactantes.

Del total de respuestas, 464 colegas afirmaron no recibir ningún tipo de ayuda o guía en el inicio profesional, y si bien cabría suponer que se trataría de quienes iniciaron como profesionales autónomos eso no es así. Quienes comenzaron como pasantes o incluso en relación de dependencia sintieron en gran medida que en realidad no obtuvieron ayuda, guía o experiencias profesionales valorables de ello.

En tus inicios profesionales, ¿Contaste con la ayuda de ...?

905 respuestas



En tus inicios profesionales, ¿Contaste con la ayuda de ...?	Ejercicio autónomo	Pasantías	Rel dependencia	
De nadie	295	67	102	
Familiares - Amigos abogado/a	238	64	56	
Padrinazgo	42	19	22	
TOTALES	575	150	180	905

7.3.3 PASANTÍA Y RELACIÓN DE DEPENDENCIA

Recordamos que del total de colegas, 330 consiguió obtener pasantías o una relación de dependencia.

Otro dato interesante es que el **67%** - sobre aquellos que iniciaron en relación de dependencia y/o pasantías - lo hicieron como “Secretario/a, Procurador/a o Asistente Legal” o realizando tareas mixtas en donde prevalecía esta función, (ya que esta pregunta permitía marcar más de una opción). Si lo segregamos por funciones y géneros, en el caso de las mujeres, más de la mitad de quienes empezaron como practicantes o empleadas iniciaron en este rol, superando un 60 %, mientras que en el caso de los varones, si bien con un alto porcentaje, el mismo se encuentra por debajo del 50 %, con una brecha entre géneros de aproximadamente el 14 %.

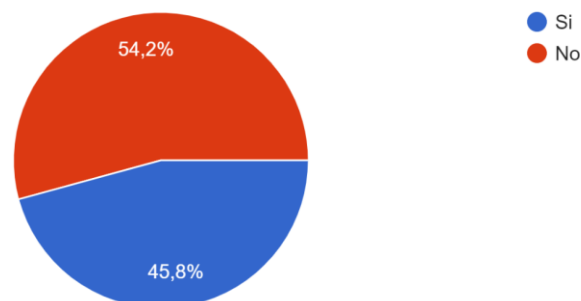
Cabe destacar que estos porcentajes están calculados en base a la cantidad total por género que iniciaron en esta categoría, ya que la encuesta fue respondida por más mujeres que varones y calculando sobre el total de categoría no reflejaría la diferencia real.

ANÁLISIS POR GÉNEROS DE REL DE DEPENDENCIA Y PASANTÍAS						
		Mujeres	%	Varones	%	OTRX
Abogado/a	62	43	16,54%	19	27,54%	0
Secretario/a	189	156	60,00%	32	46,38%	1
Administrativo/a	40	31	11,92%	9	13,04%	0
Mixto	39	30	11,54%	9	13,04%	0
TOTAL	330	260		69		1

Ahora, si cotejamos dicho número (330 personas que iniciaron en relaciones de empleo, pasantías) con resultado con la pregunta siguiente, podemos vislumbrar que menos de la mitad pudo ascender en dichos puestos (el **45,8% - 151 colegas**).

¿Pudiste ascender en dicho lugar de trabajo?

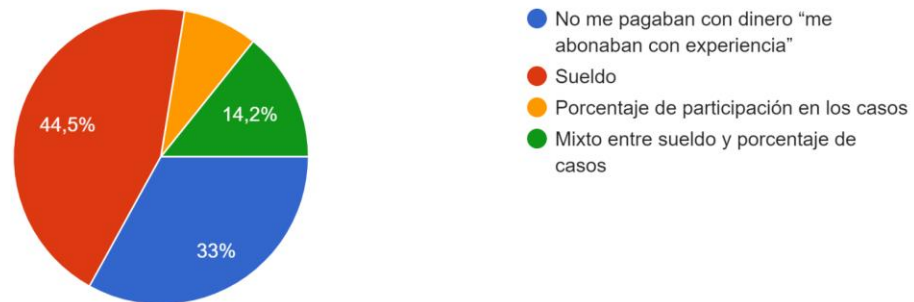
330 respuestas



Sin perjuicio de ello, si analizamos el siguiente resultado, vemos que el preocupante **33%** de aquellos profesionales que trabajaban en relación de dependencia no percibían una remuneración de ningún tipo, solo eran “retribuidos” con conocimiento.

Al inicio, ¿Cómo se pautaba tu remuneración?

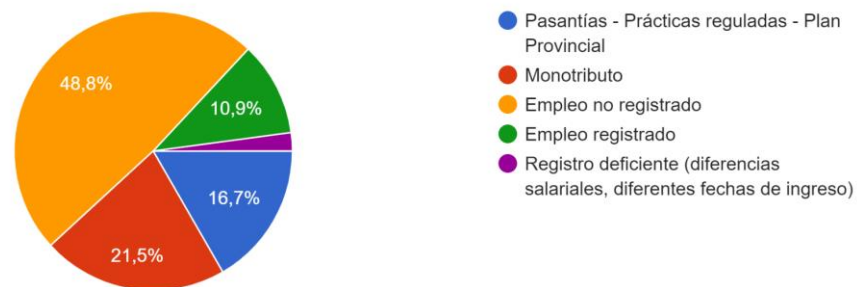
330 respuestas



En esa línea demostrativa, vemos que el **48,8%** de los encuestados iniciaron con un empleo no registrado y solo el **10,9%** con empleo debidamente registrado. Situación que demuestra la precariedad laboral, sobre todo cuando comparamos con los ingresos que redundan de las labores, donde un gran porcentaje trabaja a cambio de "experiencia".-

¿Cuál era tu situación de registración laboral?

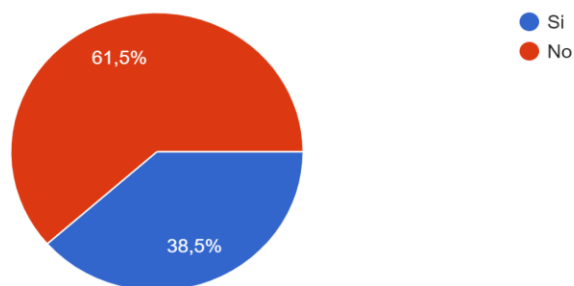
330 respuestas



A posteriori, se consultó a los encuestados si su situación laboral mejoró luego de graduarse y/o matricularse a lo que el **61,5%** respondió de manera negativa. En conclusión, ni el título ni la matrícula garantizan el desarrollo en los espacios de trabajo.-

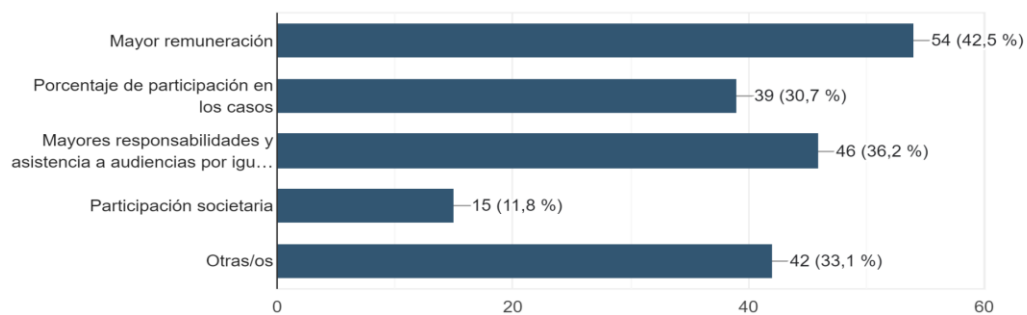
¿Se modificó tu situación laboral allí luego de haberte graduado y/o matriculado?

330 respuestas



En caso afirmativo, ¿en qué consistió dicho cambio?

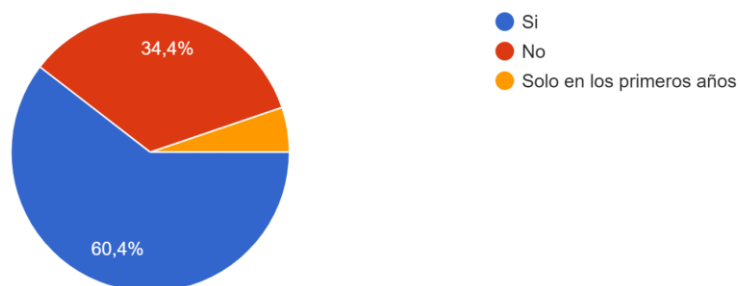
127 respuestas



Siguiendo con el marco económico, la encuesta arrojó un dato muy curioso y es que el **60,4%** de los encuestados posee otro trabajo -aparte de la profesión- para poder sostenerse económicamente, extremo que resulta preocupante.-

De forma simultánea a ejercer la profesión, ¿Tuviste y/o tenes otro trabajo para sostenerte económicamente?

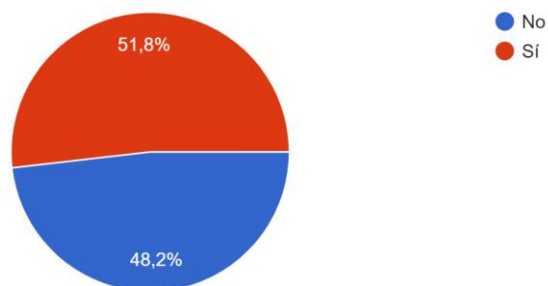
905 respuestas



Por último, se consultó a los encuestados si en algún momento pensaron en dejar de ejercer la profesión, a lo que el **51,8%** se manifestó de manera afirmativa.

¿Pensaste en dejar de ejercer la profesion?

905 respuestas



Si bien no se pudo analizar los extremos por los cuales dichos encuestados planearon dejar de ejercer la profesión (por cuestiones prácticas), el hecho de no poder desarrollar la profesión estudiada, debería ser un llamado de atención para la colegiatura en general.-

7.4 BLOQUE N°4: SOCIOECONÓMICO

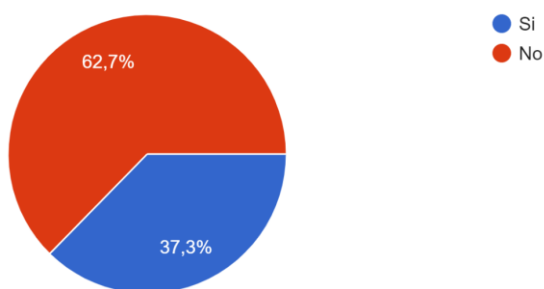
7.4.1 SOSTÉN ECONÓMICO FAMILIAR

Como la palabra lo determina, en este apartado abordaremos lo relativo a factores sociales y económicos de la abogacía joven nacional encuestada.

Sin lugar a dudas es un bloque que tiene directa correlación con lo abordado en bloques anteriores, es por ello que en su análisis se avizoran las correlatividades referidas.

¿Tenes personas a cargo? Hijos/as, padre/madre, abuelos/as, pareja, o cualquier otra persona que dependa de tus ingresos

905 respuestas



Puede notarse que **la mayoría de los encuestados (62,7%) no cuentan con personas a cargo**, dato que bien podría interesar su asociación a la franja etaria mayoritaria de los encuestados que detentan entre 31 y 35 años de edad.

COLEGAS CON PERSONAS A CARGO - S/ EDAD				
	Mujeres	Varones	Total	
Entre 31 y 35	174	82	256	75,74%
Entre 26 y 30	56	23	79	23,37%
Entre 20 y 25	2	1	3	0,89%
			338	

En este sentido también resultaba interesante segregar los datos por género, donde los resultados se compararon con el total de mujeres y/o varones que participaron del relevamiento, para ver dentro de cada

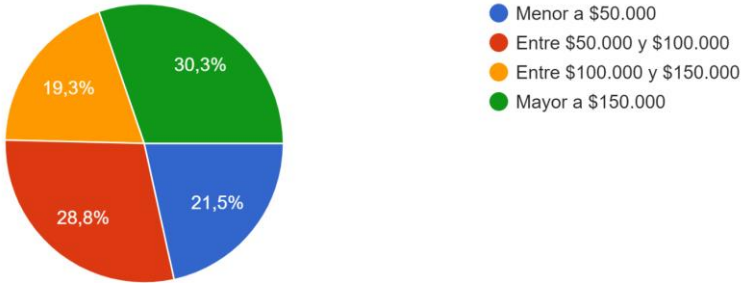
uno de ellos cuál es el porcentaje que asume cargas económicas con respecto a terceros (pudiendo ser estos hijos/as, abuelos/as, padres, etc) que dependen de su sostén en el hogar. De esta forma resulta interesante observar como tanto varones como mujeres tienen porcentajes similares, encontrándose con un 1,27 % por encima, el género masculino. Hubiera sido interesante consultar también no sólo en cuanto al factor económico sino al factor de cuidado para observar si el porcentaje se mantiene o la brecha se amplía.

COLEGAS CON PERSONAS A CARGO - S/ GÉNERO				
Personas a cargo	Si	No	Total	%
Mujeres	232	395	627	37,00%
Varones	106	171	277	38,27%
Otrx	0	1		
Total	338	567	905	

7.4.2 PROMEDIO MENSUAL DE INGRESOS

Por otro lado, se consultó respecto al **promedio mensual de ingresos**, lo que arrojó un promedio general de \$100.000,00, y cuyos segmentos se visibilizaron de la siguiente manera:

¿Cuál es tu ingreso promedio mensual?
905 respuestas



Vale destacar que la consulta relativa al promedio de ingresos, bien podría relacionarse con la continuidad

en la formación académica de los encuestados, los cuales en su gran mayoría (78,8%) continuaron formándose. En junio del año 2023 el salario mínimo vital y móvil estaba fijado en **\$87.987**.

A lo que podemos abordar a las siguientes conclusiones:

- 195 colegas cobraban menos del SMVM por una amplia diferencia. Un 25 % de las mujeres encuestadas se encuentran en esta franja, mientras que en el caso de los varones ese porcentaje se reduce en un 14.08 %
- En la franja etárea más baja, es decir de 20 a 25 años, mientras se observa que la mayoría de los varones encuestados obtuvieron un ingreso promedio entre \$ 50.000 y \$ 100.000 (36.84 % de dicha franja), las mujeres de la misma edad en su mayoría (35.56 %) percibían menos de \$ 50.000, es decir una suma que se encontraba muy por debajo de la línea demarcada por el SMVM del momento.

		- 50 mil	Entre 50 y 100	Entre 100 y 150	150 mil o +	Total por edad
Mujeres	Entre 20 y 25	16	13	8	8	45
	Porcentaje sobre la franja etárea	35,56%	28,89%	17,78%	17,78%	100,00%
Varones	Entre 20 y 25	5	7	3	4	19
	Porcentaje sobre la franja etárea	26,32%	36,84%	15,79%	21,05%	100,00%

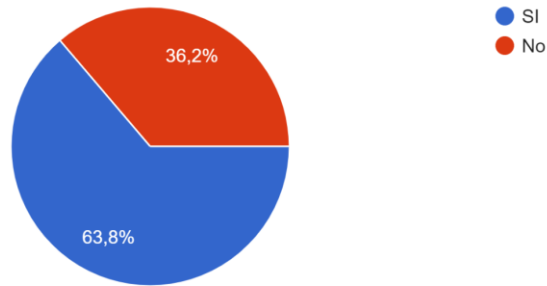
- También resulta notable que sobre el total de varones que respondieron la encuesta (277) un 42.60 % superaba los ingresos de \$ 150.000 mensuales mientras que en el caso de las mujeres esto solo sucede en un 24.88 %, es decir de 627 encuestadas de diferentes edades, solo 156 superaban ese monto de ingresos mensuales.

SALARIOS POR GÉNEROS Y EDADES						
	Edades / Ingresos	- 50 mil	Entre 50 y 100	Entre 100 y 150	150 mil o +	Totales por géneros
Otrx	Entre 31 y 35	0	0	1	0	1
Mujeres	Entre 31 y 35	79	95	59	87	
	Entre 26 y 30	61	89	51	61	
	Entre 20 y 25	16	13	8	8	
		156	197	118	156	627
Porcentaje de ingresos s/ el género		24,88%	31,42%	18,82%	24,88%	100,00%
Varones	Entre 31 y 35	15	29	32	83	
	Entre 26 y 30	19	28	21	31	
	Entre 20 y 25	5	7	3	4	
		39	64	56	118	277
Porcentaje de ingresos s/ el género		14,08%	23,10%	20,22%	42,60%	100,00%
TOTALES		195	261	174	274	905

7.4.3 COBERTURA DE SALUD

¿Contás con Cobertura Médica Privada?

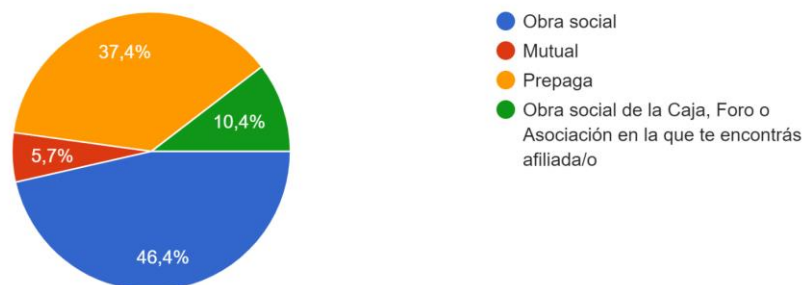
905 respuestas



Por último, a través de un abordaje netamente social, se consultó respecto de la **cobertura de salud de los encuestados**, habiendo el 63,8% contestado de manera afirmativa, dentro de los cuales el 46,4% afirma contar con la **cobertura de una obra social**, y los minoritarios contar con la cobertura del sistema de prepagas, obra social de la Caja, Foro o Asociación en la que se encuentran afiliados y en menor medida contar con mutual.

¿Con qué tipo de cobertura médica privada contás?

577 respuestas



8 CONCLUSIONES

Revisando los objetivos planteados al inicio del presente trabajo, creemos que hemos logrado analizar cada uno de los puntos propuestos a los fines de comprender los procesos de inserción profesional actuales, con algunos índices sorprendentes.

Hemos podido detectar que un 66.5% de los/as encuestados/as al recibirse como abogados/as se han convertido en la primera generación de profesionales universitarios dentro de su familia. Y que sobre ese número, un 69.62 % son mujeres.

La carrera de grado ya no es suficiente, si se pretende una inserción más rápida se necesita **MÁS**: más esfuerzo y más dinero para continuar las capacitaciones de posgrado.

Se ha detectado que un porcentaje superior al 50 % de jóvenes no tuvo una guía profesional al iniciar su camino, y que esta es una de las bases del problema. Si hay guía profesional, reducimos la precarización.

Quienes trabajan mediante sistemas de pasantías o en relación de dependencia ingresan primordialmente en tareas administrativas o de secretaría, y esa tendencia es aún más alta en las mujeres. Pese a ello, las probabilidades de crecer en un espacio laboral están en contra, ya que para más del 60% la situación laboral no mejoró luego de graduarse y/o matricularse.

En conclusión, es claro que ni el título ni la matrícula garantizan el desarrollo en los espacios de trabajo.-

Las instituciones previsionales de algunas provincias nos dotan de deuda, desde los inicios y para todo el ejercicio profesional. En cuanto a prestaciones y beneficios, los jóvenes o no los pueden gozar por la deuda contraída o en el caso de la cobertura en salud no la eligen, sobre todo los profesionales no residentes en la capital. ¿Cuánto tiempo se solventarán las cajas previsionales de este modo?

Quienes comienzan sus actividades con prácticas, pasantías o incluso en relación de dependencia denotan de la precarización de las retribuciones, siendo en muchos casos simplemente monotributistas. Un 33 % no recibe remuneración, o ingreso alguno por su trabajo bajo la vil excusa de la adquisición de “experiencia”, y que existen insuficiencias en la educación formal que influyen directamente sobre la forma de acceder al mercado laboral, obtener experiencia profesional y captar clientes.

Solo un 10 % de quienes están empleados poseen una registraci3n formal y dentro de la informalidad sigue predominando en las mujeres.

En cuanto a los g3neros continúan siendo factores influyentes, predominan los sesgos que influyen sobre todo en la distribuci3n de poder o jerarquía, aún no se logra que existan relaciones simétricas y equitativas.

Dicen que la pobreza tiene cara de mujer. Las mujeres cobran menos, las más jóvenes de las encuestadas, en su mayoría, por debajo del SMVM. En la inserci3n profesional, las mujeres seguimos poniéndole la cara a la pobreza.

El resultado más grave es que la profesi3n ya no basta, un 60 % de jóvenes tiene otro trabajo para poder subsistir, y que un **51,8%** pensó en abandonar la profesi3n.

En resumen, consideramos que este trabajo constituye una base importante para comprender la realidad actual de la abogacía joven de este país y que es indispensable que las instituciones de forma conjunta trabajen a los fines de desarrollar políticas que faciliten la inserci3n profesional, que mitiguen las desigualdades existentes y que permitan el ingreso al mundo profesional sea más rápido y efectivo, con menos inseguridades, con acompañamiento de personas y recursos, y sobre todas las cuestiones, para que los años de estudio y esfuerzo nos permitan ni más ni menos que subsistir de nuestro trabajo.

Sin dudas esta comisi3n de jóvenes, partirá de esta base para proponer cambios pero dichas propuestas no serán nunca efectivas sin el acompañamiento y la fuerza de las instituciones.

“Actualmente, muchos jóvenes abogados abandonan la profesi3n antes de poder vivir de ella, optando por caminos alternativos o incluso renunciando por completo al ejercicio de la abogacía. Esta situaci3n se debe en parte a una falsa creencia colectiva sobre la rentabilidad de la profesi3n en comparaci3n con otras. Aunque la abogacía solía ser considerada altamente rentable, diversos factores, como la inflaci3n de abogados, la digitalizaci3n de la actividad, la p3rdida de estatus y la asociaci3n negativa con prácticas deshonestas, han debilitado esa premisa. Si bien, por cuestiones de marketing se hace uso de ella, a la postre un sin número de nuevas víctimas surgirán paulatinamente. Además, a pesar de que los primeros años de ejercicio profesional solían ser dificultosos, actualmente ya han dejado de ofrecer hasta las más mínimas

oportunidades” (Cane, 2023)

Estas fueron las palabras escritas en la ponencia presentada por el Presidente de esta Comisión de jóvenes Dr. Mariano Cane en la “XX Conferencia Nacional de la Abogacía - FACA” en este año 2023. Necesitamos que las instituciones profesionales (Federaciones, Colegios, Cajas previsionales), educativas y el Estado, se comprometan a programar políticas nacionales que nos permitan ejercer una abogacía sostenible, que nos permitan subsistir, para seguir abogando por los derechos de los ciudadanos en la construcción de la justicia que queremos.

9 REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA

- Juan José Domínguez. Ignacio Ferreiro. (07 de Octubre de 2022). *Chequeado.com*. Obtenido de <https://chequeado.com/el-explicador/carreras-universitarias-en-la-argentina-se-reciben-4-contadores-por-cada-informatico-y-3-abogados-por-cada-medico/>
- Candelaria Botto. EcoFeminita. (2022). Obtenido de <https://ecofeminita.com/kill-gap-vol-1/?v=5b61a1b298a0>
- Cane, M. (2023). *Federación Argentina de Colegios de Abogados*. Obtenido de <https://www.faca.org.ar/la-revalorizacion-profesional-como-base-de-una-abogacia-joven-sostenible.-por-mariano-cane..html>
- Fabio Bertranou; Roxana Maurizio, editores. OIT. (2011). *Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina*. Obtenido de https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_BAI_PUB_55/lang-es/index.htm
- Juan José Domínguez y Ignacio Ferreiro. (15 de Octubre de 2022). *Chequeado.com*. Recuperado el 2023, de <https://chequeado.com/el-explicador/de-la-universidad-egresan-mas-mujeres-que-varones-pero-siguen-siendo-menos-en-carreras-como-ingenieria-o-informatica/>
- ManPowerGroup, Junior Achievement. (2020). *Escasez de Oportunidades Laborales para los Jóvenes*. Recuperado el 2023, de <https://www.manpowergroup.com.ar/>: <https://www.manpowergroup.com.ar/investigaciones/escasez-de-oportunidades-laborales-para-jovenes>
- Verdier, É. &. (2018). La inserción laboral de los jóvenes: un concepto histórico, ambiguo y societal. (U. N. Sociología., Ed.) *Cuestiones De Sociología*, (19), e067. Obtenido de <https://doi.org/10.24215/23468904e067>
- Weller, Jürgen. CEPAL. (2007). (CEPAL, Editor) Recuperado el 2023, de <https://repositorio.cepal.org/items/70f4571b-0978-43ac-8faf-0ea31395403a>