



Observatorio
Laboral

Pontificia Universidad Javeriana



Jóvenes y reforma laboral

Santiago Bonivento

Profesor de la Facultad de Ciencias Jurídicas
de la Pontificia Universidad Javeriana.
Abogado con énfasis en derecho empresarial.
Candidato MBA Máster Gadex.





“(…) En el mismo sentido, si los datos se analizan por grupos etarios, salta a la vista como los jóvenes se encuentran en condiciones menos favorables que las personas de edad avanzada, ya que la ocupación de personas entre 15 a 24 años es mucho menor que la de personas de mayor edad (…).” La anterior, una frase textualmente señalada en el marco de la exposición de motivos del Proyecto de Ley por medio del cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno, conocida en el argot popular como la reforma laboral que actualmente hace curso en el cuerpo legislativo colombiano.

Los jóvenes - y me excuso de antemano escribir en segunda persona, pero tengo el gratísimo honor de pertenecer a dicho nicho - somos una población que, posterior a la educación primaria, básica y media, carece de oportunidades de ingreso al mercado laboral formal, con fuertes asimetrías en comparación con otros grupos poblacionales. La típica pregunta que se realiza en el marco de una entrevista de admisión laboral es, ha sido, y será: ¿cuál es su experiencia profesional o laboral previa a esta vacante? La respuesta, por lo general, es, ha sido y será siempre la misma: ninguna. Y, claro, no hay razón conducente, pertinente y directa, a escasos veinte años y con un mundo profesional aún inexplorado por delante, para que ella sea diferente. Asombroso sería que así fuese, por cierto.

En un reciente comunicado emitido por el Banco Mundial, a propósito de su informe *How the COVID-19 Pandemic Eroded Human Capital and What to Do about it*¹ y citando a Norbert Schady, coautor del precitado informe, fue enfático en referir que los menores de veinticinco años, quienes fueron los más afectados por la erosión del capital humano en el marco de la pandemia, conformarán *“más del 90% de la fuerza laboral”*² para el año 2050.

Escasos veintisiete años nos separan del año en cuestión y, aun cuando aparenta ser un tiempo largo, la planificación de la llegada de este para aquella población representa la necesidad de concebir el problema como uno actual y no como un futuro por divisar.

Expuesto lo anterior, las oportunidades de empleo para los jóvenes en el país no son un tema menor, ni mucho menos intrascendente. Por el contrario, ha de ser un eje transversal en el marco de la toma de decisiones y formulación e implementación de políticas públicas y planes de acción para los años venideros en Colombia y en la región.

Así las cosas, la reforma laboral, que inicia con una exposición de motivos con identificaciones y menciones algo sucintas - pero lo suficientemente claras - para efectos de ilustrar la problemática actual que padecen los jóvenes en el país, debería convertirse en un articulador principal para

¹ World Bank Group (2023). *How the COVID-19 Pandemic Eroded Human Capital and What to Do about it*.

² Banco Mundial (2023). *El impacto de la COVID-19 en los jóvenes y el riesgo de perder una generación entera*. Recuperado de [El impacto de la COVID 19 en los jóvenes y el riesgo de perder una generación entera \(bancomundial.org\)](https://www.bancomundial.org/es/publication/El-impacto-de-la-COVID-19-en-los-jovenes-y-el-riesgo-de-perder-una-generacion-entera)



efectos de - más que el empleo en sí mismo - plantear alternativas y soluciones para disminuir o, a lo sumo, aminorar las complejas y variadas barreras de ingreso (carencia de oportunidades, excesiva solicitud de requisitos incumplibles, inexistencia de puestos de trabajo en el marco de una disrupción de intereses variados inexistentes tiempo atrás, entre otras) que padecemos los jóvenes colombianos en la actualidad.