

¿Funciona la Ley ProJoven?

Does the “ProJoven” Law work?

Ramsés Amaya Vanegas, Felipe Beltrán Ardila, Santiago García Fonseca,
Felipe Granados Martínez, Daniel Pardo Tirado, Felipe Restrepo Ospina¹



Resumen

El siguiente artículo deriva de una investigación en la cual se buscó determinar si la Ley ProJoven² funciona al momento de contratar jóvenes en Colombia. Este proceso de indagación se llevó a cabo por medio de encuestas aplicadas tanto a empresas del sector privado como a entidades del sector público, y del análisis de la variación que hubo en la tasa de desempleo juvenil desde 2007 a 2018, haciendo énfasis en el período comprendido entre la publicación de la Ley y el 2018, para establecer si esta tuvo algún efecto sobre la disminución del desempleo juvenil.

Palabras clave: jóvenes³, desempleo juvenil, Ley ProJoven.

Abstract

The following article is derived from a research, in which was sought to determine whether the “Ley ProJoven” (ProJoven Law) really works at the moment of hiring young

Citar este artículo como: Amaya Vanegas, R., Beltrán Ardila, F., García Fonseca, S., Granados Martínez, F., Pardo Tirado, D. y Restrepo Ospina, F. (2018). ¿Funciona la Ley ProJoven? *Revista Papeles*, 10(20), 67-76.

Fecha de recibido: agosto 15 de 2018 • Fecha de aceptación: noviembre 5 de 2018

¹ Estudiantes de Economía de la Universidad Nacional de Colombia. Investigación realizada en el marco del curso Metodología de la Investigación, bajo la dirección y supervisión del profesor Enrique Oswaldo Ferrer Corredor. Correos electrónicos: Ramsés Amaya Vanegas, ramayav@unal.edu.co; Felipe Beltrán Ardila, fbeltrana@unal.edu.co; Santiago García Fonseca, angarciaf@unal.edu.co; Felipe Granados Martínez, jgranadosm@unal.edu.co; Daniel Pardo Tirado, dpardot@unal.edu.co; Felipe Restrepo Ospina, jurestrepoo@unal.edu.co .

² Ley 1780 del 02 de mayo de 2016.

³ Entiéndase joven como aquella persona comprendida entre los 18 y los 28 años de edad.

people. For that, both private enterprises and public entities were surveyed, and it was analyzed the variation produced in the youth unemployment rate since 2007 to 2018, emphasizing the period between the publishing of the Law and 2018, so in this way we could establish if it had any effect over the decrease of youth unemployment.

Key words: young people, youth unemployment, ProJoven Law.

Introducción

El desempleo es uno de los mayores problemas que debe afrontar una sociedad, debido a que causa el aumento de la pobreza en la población y otros problemas sociales. Según la teoría neoclásica, el mercado laboral es semejante al mercado de cualquier producto, el cual está regulado bajo las leyes de la demanda y la oferta, y, por consiguiente, en algún momento encontrará un punto de equilibrio; el pleno empleo. Por otro lado, está la visión keynesiana, que dice que el Estado debe intervenir, ya que es un problema macroeconómico que afecta todas las aristas de la sociedad. Ahora bien, esta última habla de fomentar el empleo a través de la creación de demanda y de gasto por parte del gobierno.

Teniendo en cuenta este último enfoque podemos hablar ya de políticas públicas, además de aquellas creadoras de demanda, que incentiven la contratación de personas en plazas laborales. Sin embargo, esta investigación va a indagar específicamente en el desempleo juvenil. Para mitigar esta problemática, el gobierno

colombiano sancionó en 2016 la Ley ProJoven, que tiene como objetivo:

impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial, para este grupo poblacional en Colombia (Congreso de Colombia, 2016).

De esta manera, esta investigación se centra específicamente en el cumplimiento de este objetivo propuesto por la Ley, y si en realidad ha tenido un impacto importante en la disminución del desempleo en este grupo poblacional. Cabe aclarar que no se busca determinar si las políticas públicas, en general, implementadas para enfrentar el desempleo realmente son efectivas o no.

Objetivos

Objetivo general

Establecer si realmente la Ley ProJoven ha tenido una incidencia en la disminución del desempleo juvenil en Colombia.

Objetivos específicos

1. Comparar las tasas de desempleo de los años anteriores a la expedición de la Ley con los años posteriores a esta.
2. Analizar los incentivos que acompañan a esta Ley para la promoción del empleo juvenil y determinar si realmente son suficientes para que las empresas se acojan a estos y contraten más jóvenes.
3. Comparar los beneficios e incentivos ofrecidos por la Ley con los de otras políticas públicas similares implementadas en otros países de Latinoamérica que tengan el mismo objetivo.

Hipótesis

Esta Ley no ha tenido un efecto profundo en la disminución del desempleo juvenil en Colombia debido a que los beneficios que ofrece no son suficientes para que el empresario contrate

más jóvenes, sumado a que la Ley restringe y limita demasiado a las empresas para acogerse a ella.

Metodología

Para el propósito de esta investigación fue necesario saber si en Colombia las entidades que demandan el empleo conocían y ponían en práctica la ley, cómo ha variado la tasa de desempleo juvenil en el periodo en el que esta ha estado vigente y cómo se han estructurado leyes similares en otros países con condiciones parecidas a las de Colombia.

La investigación se llevó a cabo principalmente con las tres siguientes herramientas para su posterior análisis:

1. Se encuestaron cuatro empresas privadas y tres empresas públicas para así determinar la cobertura y el alcance de esta ley.
2. Se realizó un estudio de la gráfica de tasa global de participación, tasa de desempleo

juvenil en general, haciendo énfasis en el período de vida de la Ley, en las 13 ciudades principales de Colombia (Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales, Pasto, Pereira, Cúcuta, Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio) antes y después de la vigencia de la Ley para determinar el cambio que ha causado y, por ende, su efectividad.

3. Se llevó a cabo una comparación de la estructura de la Ley y políticas similares en Perú y Uruguay. Con esto se busca determinar qué otras alternativas pueden mejorar el efecto de la Ley sobre el desempleo juvenil.

Marco teórico

Los beneficios e incentivos más importantes de esta ley (Congreso de Colombia, 2016) para la contratación de jóvenes en Colombia, y de los cuales se hablará durante este artículo, son:

- Reducción de la edad máxima de incorporación a filas para la prestación del servicio militar: Los colombianos declarados aptos por el Ministerio de Defensa Nacional para prestar el servicio militar podrán ser incorporados a partir de la mayoría de edad hasta faltando un día para cumplir los veinticuatro (24) años. (Congreso de Colombia, 2016)
- Acreditación de la situación militar para el trabajo: Las empresas no podrán

exigir la presentación de la libreta militar para ingresar a un empleo. Las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas podrán acceder a un empleo sin haber definido su situación militar. (Congreso de Colombia, 2016)

- Exención del pago en la matrícula mercantil y su renovación: Las pequeñas empresas jóvenes que inicien su actividad económica principal a partir de la promulgación de la presente Ley quedarán exentas del pago de la matrícula mercantil y de la renovación del primer año siguiente al inicio de la actividad económica principal. (Congreso de Colombia, 2016)

- No aporte a cajas de compensación familiar: Los empleadores que vinculen a nuevo personal que al momento del inicio del contrato de trabajo tengan entre 18 a 28 años no tendrán que realizar los aportes a cajas de compensación familiar por tales trabajadores afiliados durante el primer año de vinculación. (Congreso de Colombia, 2016)⁴
- Modificación de las plantas de persona: Las entidades del Estado que adelanten modificaciones a su planta de personal, a partir de la publicación de la presente ley, deberán garantizar que al menos un diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional. (Congreso de Colombia, 2016)

Los conceptos que se van a tratar a lo largo de este artículo son:

- Pequeña empresa joven. Entiéndase por pequeña empresa joven, según el numeral primero del artículo 2 de la ley 1429 de 2010, una empresa con un personal no superior a 50 trabajadores y cuyos activos totales no superen los 5000 S.M.M.L.V.
- Población en edad para trabajar: en Colombia, desde los 15 años (adolescentes entre 15 y 17 años necesitan de un permiso especial) y hasta los 62 años en el caso de los hombres y 57 en el caso de las mujeres. (Alzate, 2016)
- Población económicamente activa. También se le llama fuerza laboral y está conformada por las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo.
- Desempleados. Son las personas en edad de trabajar que durante un periodo de referencia están sin trabajo, disponibles y en busca de empleo. (ILO Statistics, 2012)
- Tasa global de participación. Es la relación porcentual entre la población económicamente activa (PEA) y la población en

edad de trabajar. Este indicador refleja la presión poblacional en edad de trabajar sobre el mercado laboral. (DANE, 2008)

- Tasa de desempleo juvenil. Es la relación porcentual entre el número de personas (entre 18 y 28 años) que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA [DANE, 2008]).

Análisis de las tasas laborales

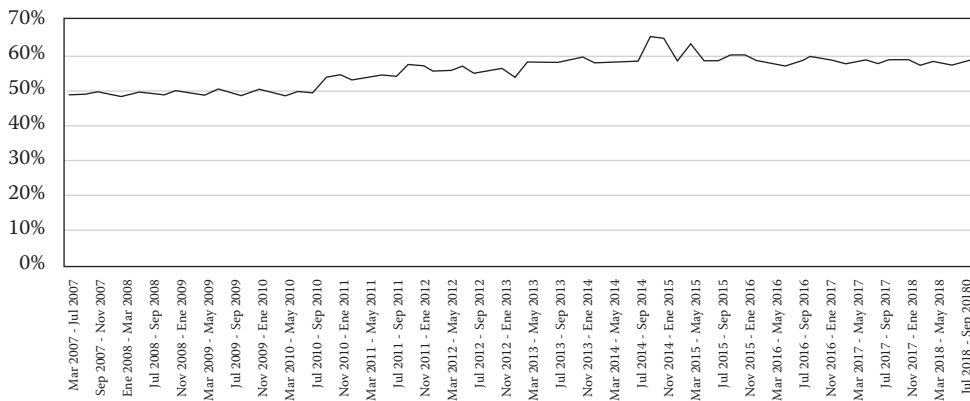
A continuación analizaremos las gráficas 1 (Tasa global de participación), 2 (Tasa de desempleo juvenil) y 3 (Tasa de desempleo en el período de vida de la Ley), realizadas a partir de datos obtenidos de las bases de datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) entre marzo del 2007 y noviembre del 2018, de las 13 ciudades principales del país y las áreas metropolitanas que comprenden.

Tasa global de participación marzo 2007-noviembre 2018

- Los datos obtenidos presentan una pendiente positiva, en la cual, desde el año 2007 al año 2018 se evidencia un aumento en la tasa global de participación de jóvenes entre 14 a 28 años.
- El dato mínimo obtenido fue de 48.4 %, mientras que el dato más alto de participación (64.6 %) se obtuvo entre noviembre del 2014 y enero del 2015, trimestre siguiente al que se obtuvo el dato más alto de ocupación de jóvenes.
- Entre marzo del 2007 y noviembre del 2018 se obtuvo un promedio de 55.1 % de participación por parte de jóvenes entre 14 a 28 años.
- La tasa se mantuvo estable desde marzo del 2007 hasta septiembre del 2010. Allí se observa un aumento en la tasa de participación (esta fecha coincide con el cambio del gobierno de Álvaro Uribe al gobierno de

⁴ Los beneficios de los numerales 3 y 4 son únicamente disponibles para las pequeñas empresas jóvenes.

Gráfica 1. Tasa global de participación



Fuente: DANE

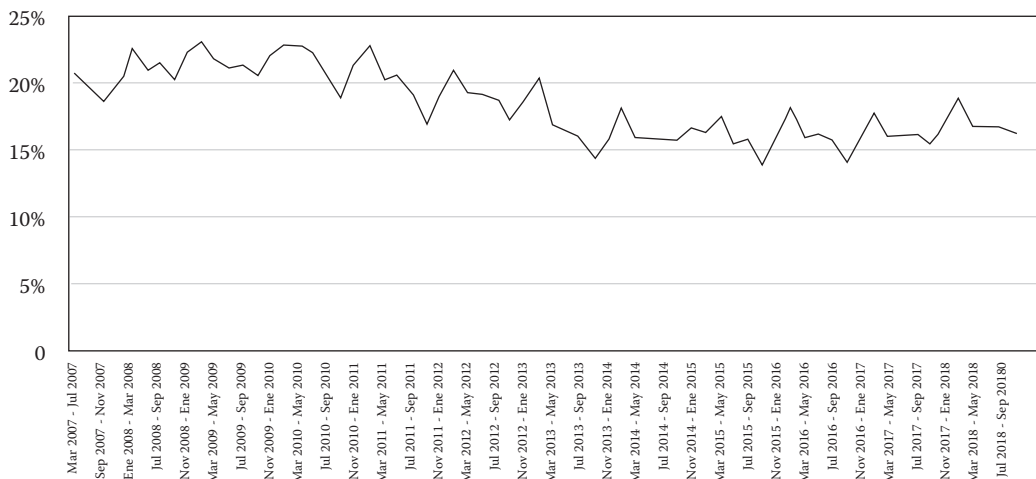
Juan Manuel Santos). A partir de septiembre del 2010 la tasa tiene un crecimiento irregular, con un pico entre septiembre 2014 y enero 2015 (coincide con la reelección de Juan Manuel Santos).

Tasa de desempleo juvenil marzo 2007-noviembre 2018

- Los datos obtenidos presentan una pendiente negativa, en la cual, desde el año 2007 al año 2018 se aprecia una disminución en la tasa de desempleo de jóvenes entre 14 a 28 años.

- El punto más alto de desempleo se obtuvo entre enero del 2009 y marzo 2009 (23.1 %).
- Entre marzo del 2007 y noviembre del 2018 se obtuvo un promedio de 18 % de desempleo por parte de jóvenes entre 14 a 28 años.
- Entre el periodo de marzo del 2007 y septiembre del 2011 la tasa de desempleo juvenil se mantuvo fluctuante entre 23.10 % y 18.9 %.
- A partir de septiembre del 2011 la tasa sigue comportándose de manera fluctuante, pero con tendencia a la baja.

Gráfica 2.



- Entre los trimestres de enero 2011-marzo 2011 y marzo 2011-mayo 2011 se observa la mayor caída del índice de desempleo desde el 2007 al 2018, pasando de 20.6 % a 16.9 %.
- Entre septiembre y noviembre es donde se encuentran las tasas de desempleo más bajas correspondientes al año estudiado; por otra parte, las tasas más altas de desempleo juvenil tienden a manifestarse entre enero y marzo, siendo esta una constante que se presenta anualmente.
- Se evidencia que el promedio de la tasa de desempleo desde noviembre del 2008 hasta mayo del 2016 ha disminuido considerablemente, pero entre el mes de mayo de 2016 y noviembre de 2018 (período de vida de la ley) la tasa presentó un ligero aumento de 0,21 %.

La tasa de participación de los jóvenes ha aumentado considerablemente entre el 2007 y el 2018, siendo este un factor inmensamente positivo para los jóvenes, ya que la presión sobre el mercado laboral que está realizando la población juvenil se ve reflejada y es determinante en el aumento de la tasa de participación.

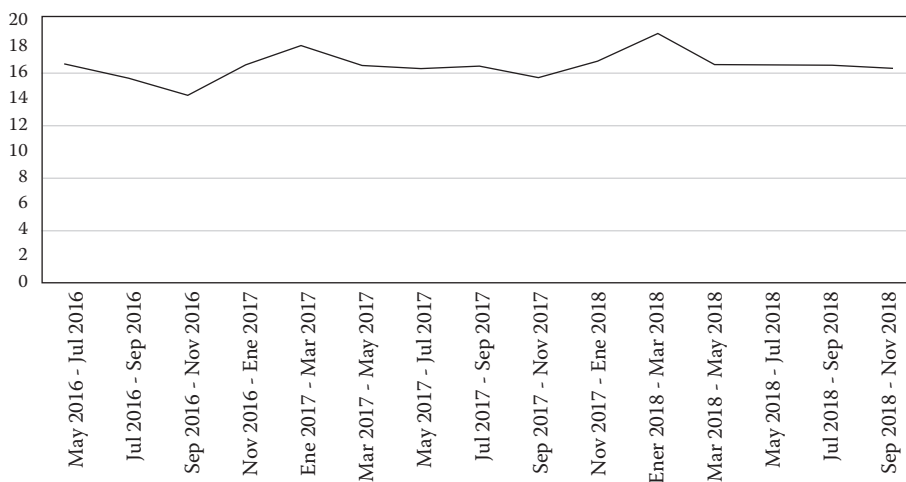
Análisis período de vida de la Ley (mayo 2016-septiembre 2018)

- El promedio de la tasa de desempleo juvenil desde la implementación de la ley fue del 16.28 %, mientras que el promedio entre 2007 hasta mayo de 2016 (fecha de implementación de la ley) fue del 18.91 %.
- Entre septiembre y noviembre del año 2016 la tasa presentó su índice porcentual más bajo, llegando al 14.1 %.
- Entre enero y marzo del año 2017 la tasa de desempleo juvenil alcanzó su pico más alto con un 18.7 %.

Análisis periódico de la tasa de desempleo juvenil

Para contrastar y comparar el impacto que ha tenido la ley desde su implementación (mayo del 2016) hasta noviembre del 2018 en la disminución de la tasa de desempleo, tomamos el mismo periodo de tiempo (30 meses) en los años anteriores hasta mayo del 2016. Los resultados fueron los siguientes:

Gráfica 3. Tasa de desempleo juvenil (vida de la ley)



Fuente: DANE

- Noviembre 2008-mayo 2011: promedio de la tasa 21,58 %
- Mayo 2011-noviembre 2013: promedio de la tasa 18,26 %
- Noviembre 2013-mayo 2016: promedio de la tasa 16,07 %
- Mayo 2016-noviembre 2018: promedio de la tasa 16,28 %

Análisis de encuestas

Las encuestas aplicadas en la presente investigación parten de la necesidad de determinar si en las empresas del sector privado los incentivos ofrecidos por la ley son suficientes para la contratación de jóvenes, y si en las empresas del sector público se cumple lo estipulado por la Ley. Para efectos de organización, las empresas privadas serán llamadas X, y las entidades públicas Y.

Sector público

Las encuestas aplicadas al sector público se basan específicamente en el Artículo 14 de la Ley ProJoven, que estipula que:

Las entidades del Estado que adelanten modificaciones a su planta de personal, a partir de la publicación de la presente Ley, deberán garantizar que al menos un diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que puedan ser provistos con jóvenes recién egresados de programas técnicos, tecnólogos y egresados de programas de pregrado de instituciones de educación superior. (Congreso de Colombia, 2016).

Teniendo en cuenta este apartado de la Ley, se aplicó la encuesta a tres entidades pertenecientes al sector público, a las cuales se les preguntó por el total de trabajadores que conforman su planta, el número de trabajadores que tienen entre 18 y 28 años, si han contratado practicantes sin experiencia laboral y el número de empleados jóvenes sin

experiencia laboral que trabajan actualmente en la entidad.

De las tres entidades encuestadas, solo la entidad Y1 supera el umbral propuesto por la Ley en el Artículo 14; el porcentaje de jóvenes sin experiencia laboral contratados en esta entidad es del 18.45%, lo que quiere decir que sí cumple con lo estipulado en la Ley. Sin embargo, las entidades Y2 y Y3 no pasan este umbral; el porcentaje de jóvenes sin experiencia laboral contratados en la entidad Y2 es del 1.2% y en Y3 es de 11.57%. Esto demuestra que este punto de la Ley no se está cumpliendo en todas las entidades públicas como debería ser.

Sector privado

Las encuestas aplicadas al sector privado se basan fundamentalmente en los beneficios e incentivos para este tipo de empresas propuestos en la Ley y descritos anteriormente en el marco teórico. En estas se les preguntó a las empresas por el total de su planta, el número de trabajadores jóvenes, si conocían la Ley ProJoven, si se habían acogido a sus beneficios y, por último, si estaban de acuerdo con que estos incentivos eran suficientes para contratar más jóvenes y el porqué de su respuesta.

Teniendo en cuenta los beneficios anteriormente descritos, se les aplicó la encuesta a cuatro empresas del sector privado, prestadoras de cuatro servicios diferentes: una del sector medicamentos (X1), otra del sector manufactura y metal mecánica (X2), otra dedicada al alistamiento y mantenimiento de bicicletas (X3), y la última al sector comercial (X4).

Los resultados obtenidos arrojaron que los trabajadores jóvenes de la empresa X3 son el 100 % de su planta, de la empresa X1 el 76 % de su planta, y de las empresas X2 y X4 el 25%; todas las empresas aportaron a cajas de compensación familiar durante el primer año de vinculación de estos trabajadores jóvenes; ninguna estuvo exenta del pago de la matrícula

mercantil ni de su renovación el primer año siguiente al inicio de su actividad económica principal. Solo la empresa X4 conocía la Ley y sus beneficios; y la mitad de las empresas respondió que sí estaban de acuerdo con que estos incentivos son suficientes para contratar más jóvenes, mientras que la otra mitad respondió que no.

Con respecto al porqué de la respuesta final, de las empresas que respondieron que sí estaban de acuerdo, la empresa X3 explicó que allí se apoya el talento joven en Colombia y que su intención desde el momento en que contestaron la encuesta era trabajar para poder aplicar los beneficios que eran desconocidos para ellos; la empresa X2 se abstuvo de responder. Y del lado de las empresas que respondieron que estos beneficios no eran suficientes para la contratación de jóvenes, la empresa X1 explicó que los beneficios de la Ley no representan en realidad un alivio económico para la empresa, ya que debe incurrir en otros gastos legales con mayor peso para contratar jóvenes. La empresa X4 argumentó que los incentivos de la Ley serían más beneficiosos si fueran aplicables a cualquier empresa pequeña, sin importar su fecha de creación, y que, además, la condición para acogerse a los beneficios fuera contratar un porcentaje significativo de jóvenes en su planta.

Estos resultados dejan ver que en realidad la Ley no es lo suficientemente llamativa para que las empresas contraten más jóvenes, debido, principalmente, a que los beneficios ofrecidos no compensan el hecho de contratar trabajadores jóvenes sin experiencia laboral, sumado a un gran problema: el desconocimiento de la Ley. Como se vio en los resultados, solo una de las cuatro empresas tenía conocimiento de esta Ley y sus beneficios, lo que quiere decir que falta divulgación y promoción por parte del Estado para que más empresas conozcan de los beneficios que ofrece, y así se pueda mitigar el desempleo juvenil.

Comparación con políticas similares en otros países

Los beneficios que estipula cada país para incentivar el trabajo varían. Tal es el caso de Uruguay, que basa sus beneficios en el salario que reciben los jóvenes, como lo estipula la Ley de Empleo Juvenil. Allí el gobierno pagará el 25 % del salario para aquellos jóvenes que estén buscando adquirir experiencia laboral, el 15 % para aquellos jóvenes recién graduados de la educación superior y que busquen desempeñar su primer trabajo en la profesión que escogieron, y un subsidio especial al salario de jóvenes en condición de vulnerabilidad económica y social. Para aquellos jóvenes que se encuentren estudiando y trabajando, el gobierno pagará el 20 % del valor de cada hora de trabajo, en caso de tener una reducción de una hora en su jornada laboral; y pagará el 40 % del valor de cada hora de trabajo, en caso de tener una reducción de 2 horas en su jornada laboral.

Las disposiciones plasmadas en la ley van más allá de los sueldos. El Estado garantiza difusión de la empresa y su marca por medio de canales de comunicación estatales a las empresas que contraten jóvenes. En lo que se refiere a incentivar el emprendimiento juvenil, el Estado uruguayo facilita el acceso a crédito y garantiza asistencia técnica para jóvenes que deciden emprender (El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General, 2013).

La Ley de Empleo Juvenil de Uruguay se diferencia de la Ley ProJoven al crear mayores beneficios económicos para que los empresarios opten por contratar jóvenes, y no beneficios que se traducen en las exenciones tributarias por un determinado tiempo. Sin embargo, no incentiva su contratación en el sector público, a diferencia de la Ley ProJoven. Podemos encontrar una similitud en cuanto

que ambas leyes crean un fondo para apoyar económicamente a los emprendimientos jóvenes, aunque la Ley ProJoven no garantiza asistencia técnica.

Otro de los casos que podemos observar es el de Perú, con la Ley Pulpin (Humala, 2014), que busca incentivar la contratación de jóvenes desempleados mediante la creación de un régimen especial de contratación de carácter opcional que regula los derechos y beneficios de los jóvenes contratados; comprende remuneración mínima, jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados y protección contra el despido injustificado. Las empresas que contraten bajo este régimen obtendrán derecho a un crédito tributario contra el impuesto a la renta equivalente al monto del gasto de capacitación de jóvenes contratados. En el caso de las micro y pequeñas empresas, el Estado asume el costo

correspondiente al primer año de la cotización del seguro social en salud de los jóvenes que entren por primera vez a planilla electrónica.

Haciendo un contraste de la Ley Pulpin de Perú con la Ley ProJoven de Colombia, se puede observar como similitud el hecho que ambas concentran mejores incentivos para las pequeñas empresas, buscando que la oferta laboral para jóvenes esté dirigida hacia este sector empresarial. Como diferencia podemos mencionar el hecho que en la Ley Pulpin no se hace referencia a la promoción del trabajo joven desde el sector público, mientras que en la Ley ProJoven se obliga al sector público a contratar jóvenes por lo menos en un 10% de sus nuevas plazas. Otra diferencia por resaltar es la inclusión de la promoción para el emprendimiento joven en la Ley ProJoven y que contamos como falencia para Ley Pulpin. También se resalta como ventaja para la Ley ProJoven la inclusión de las pasantías dentro de su jurisdicción, dando incentivos para la facilitación de estas.

Conclusiones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el análisis de las tasas laborales, el promedio de la tasa de desempleo juvenil desde la implementación de la Ley hasta noviembre del 2018 fue del 16.28 %, mientras que el promedio entre 2007 hasta mayo de 2016 (fecha de implementación de la Ley) fue del 18.91 %. Sufrió una reducción del 2.63 %; sin embargo, partiendo del análisis periódico de la tasa de desempleo, entre el mes de mayo de 2016 y noviembre de 2018 (periodo de vida de la Ley) la tasa presentó un ligero aumento de 0,21 % con respecto a los dos años anteriores, reafirmando la hipótesis del poco impacto que ha tenido la Ley desde su implementación.

Ya que la tasa de desempleo juvenil afecta directamente la vida económica de los jóvenes y su paso del ámbito académico al ámbito laboral, es vital que el Estado realice más

estrategias para facilitar la vinculación de jóvenes al mercado laboral. La tasa de desempleo juvenil actual (16.4 %) sigue siendo alta, por lo que el objetivo del Estado debería ser reducir el porcentaje hasta llegar a una tasa natural de desempleo que oscile entre el 2 % y el 5 %.

En el lado de los incentivos en las empresas privadas, podemos notar que hay dos problemas principales: primero, las empresas que pueden acogerse a la Ley desconocen la propia existencia de la Ley y sus beneficios; y segundo, a pesar de que se les dan a conocer los beneficios inscritos en la Ley, estas consideran que no son suficientes y no compensan el hecho de contratar jóvenes, lo que nos da a entender que la Ley se queda corta en cuanto a la promoción del empleo juvenil en el sector privado.

Referencias

- Alzate, P. A. (2016). Así puede trabajar legalmente un menor de edad en Colombia. *Portafolio*.
- Congreso de Colombia. (2016). *Ley 1780*. Cartagena de Indias D.T: Congreso de la República.
- DANE. (2008). *Mercado Laboral de la Juventud (14 a 26 años)*. Bogotá: Dirección de Difusión, Mercadeo y Cultura Estadística.
- El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General. (16 de Octubre de 2013). Diario oficial. Montevideo, Uruguay.
- Garriga, J. (2007). *“Haciendo amigos a las piñas”: Violencia y redes sociales de una hinchada de fútbol*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Garriga, J. (2010). *“Nosotros nos peleamos”: Violencia e identidad de una hinchada de fútbol*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Garriga, J. (2013). *Violencia en el fútbol. Investigaciones sociales y fracasos políticos*. Buenos Aires: Ediciones Godot.
- Garriga, J. (2015). *El inadmisable encanto de la violencia. Policías y “barras” en una comparación antropológica*. Buenos Aires: Cazador de Tormentas.
- Garriga, J. (2016). *El verdadero policía y sus sinsabores: Esbozos para una interpretación de la violencia policial*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.
- Garriga, J. (2017). *Sobre el sacrificio, el heroísmo y la violencia. Aportes para comprender las lógicas de acción en las fuerzas de seguridad*. Buenos Aires: Editorial Octubre.
- Humala, O. (2014). *Ley 30288*. Lima: Congreso de la República.
- ILO. (2014). *www.ilo.org*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/projects/sida/WCMS_426998/lang-en/index.htm
- ILO Statistics. (2012). *Desempleo y Personas Fuera de la Fuerza de Trabajo*. Turín: Centro Internacional de Formación.
- Riches, D. (1988). *El fenómeno de la violencia*. Madrid: Ediciones Pirámide.