



**BOLETIN ELECTRONICO**  
**N° 1, Octubre 2013**

*La Fundación del Trabajo ha incorporado el compromiso y la acción de 8 universidades públicas y privadas y de entidades nacionales e internacionales de desarrollo, para la promoción del emprendedurismo, la formación y el trabajo decente juvenil en Panamá*

## FORO:

## Empleo y

## Trabajo

## Decente

## Juvenil

## Avances y propuestas

Apartado 0843-00370, Balboa, Ancón, Tel. (507) 232 7248 y 232 7250  
fdetrabajo@cwpanama.net..... <http://www.funtrab.org.pa/>

**EMPLEO Y TRABAJO DECENTE JUVENIL EN PANAMA  
DESAFIOS E INICIATIVAS DE LOS SECTORES  
PRODUCTIVOS  
(Avances y resultados del Foro de Trabajo Decente  
Juvenil)**

**1. INTRODUCCION**

Las iniciativas más importantes del sector empresarial y sindical en Panamá, en materia de empleo y trabajo decente juvenil, se impulsan a través de la Fundación del Trabajo, un ente de diálogo social integrado por organismos empresariales del Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) y por organizaciones sindicales que conforman el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO). Más recientemente, en 2012, el Gobierno se integró a la Fundación del Trabajo, a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), lo cual fortalece su rol y resultados potenciales.

La Fundación del Trabajo se creó en 1993 por decisión soberana de los máximos dirigentes empresariales y sindicales de la época, con objetivos, visión y estatutos adoptados por consenso. No es un organismo que nace por decreto o decisión gubernamental, sino por voluntad propia de los sectores productivos y como tal no se autoproclama como la entidad oficial del diálogo tripartito en Panamá, ni se disputa liderazgos o protagonismos con ninguna entidad existente o que se pueda crear. Su jerarquía deviene de la voluntad y capacidad de diálogo de sus constituyentes y de su recorrido de 20 años ofreciendo resultados positivos a la sociedad panameña.

El quehacer de la Fundación del Trabajo en este tema se sustenta en la propia Acta Constitutiva y Estatutos que establece como objetivo fortalecer las relaciones de entendimiento entre los sectores productivos, promover la generación de empleo en Panamá y contribuir al desarrollo económico y social a través del diálogo.

Asimismo, las iniciativas en marcha para el fomento del empleo y trabajo decente juvenil se enmarcan en el Plan Estratégico de la Fundación y particularmente en la visión de largo plazo que se propone contribuir a lograr un **“Panamá con relaciones laborales armónicas y con productividad y competitividad compartidas”**. Ello significa propiciar relaciones laborales equitativas y justas, basadas en el cumplimiento de la legislación nacional e internacional, sustentadas en la responsabilidad social empresarial y en el compromiso de los trabajadores por los valores y principios de la responsabilidad, solidaridad, productividad, espíritu crítico y creativo, etc. Implica, además propiciar las mayores condiciones de productividad y competitividad en el conjunto de la economía y en sectores más rezagados (agropecuario y PYMES, entre otros), para maximizar beneficios a la inversión e ingresos reales a los trabajadores; y que permitan apuntalar un crecimiento económico sustentable.

Sin embargo, hay **brechas y desafíos** que condicionan lograr esa VISION, tanto por el lado de las relaciones laborales, como por las condiciones de productividad. Por ejemplo, a pesar de la situación cercana al pleno empleo en Panamá, el desempleo entre los jóvenes es mayor al 10% y el subempleo y la

informalidad entre ellos es muy superior al promedio nacional (cercana al 50% de la fuerza de trabajo juvenil). Por otro lado, uno de cada cuatro trabajadores está excluido de la seguridad social, siendo mayor la exclusión entre los trabajadores por cuenta propia (67%), entre los jóvenes (55%) y en el área rural (65%); prevalece un alto incumplimiento de los salarios mínimos y en general un deterioro del poder de compra de los salarios medios; se mantienen denuncias sindicales sobre impedimentos a la libertad sindical y derecho a la negociación colectiva en áreas y sectores específicos, retrasos en la justicia laboral en perjuicio de empleadores y trabajadores, etc.

Para avanzar hacia la **VISION** de máxima productividad y competitividad compartidas también hay brechas y desafíos, por ejemplo entre las PYMES y el sector agropecuario donde la productividad es inferior al promedio de la economía; prevalece un sector informal muy extendido (ocupando al 25% de la fuerza de trabajo); hay déficits en las políticas y programas oficiales de fomento; déficits en la inversión en investigación y desarrollo a nivel nacional, entre las empresas y centros de educación superior; déficits en la calidad de los recursos humanos (4 de cada 10 ocupados con menos de 9 años de escolaridad); en el contenido y articulación de los sistemas de educación y formación a todos los niveles (técnico, medio, superior y formación profesional) déficits en la cultura de productividad entre empresarios y trabajadores y en los propios contenidos y alcances de la negociación colectiva.

En este sentido, la FUNTRAB ha planteado un enfoque estratégico priorizando algunos resultados de impacto de corto, mediano y largo plazo, focalizando esfuerzos en ejes temáticos en los que la Fundación tiene un mayor alcance e influencia, para lo cual ha ido desarrollando algunas alianzas institucionales con las universidades y otras entidades públicas y privadas (nacionales e internacionales) y lleva adelante un esfuerzo explícito para fortalecer a sus organizaciones constitutivas del mundo sindical y empresarial.

Finalmente, la principal iniciativa de la FUNTRAB en materia de empleo juvenil se impulsa a través de un Foro de Trabajo Decente Juvenil, que integra la participación activa de las universidades públicas y privadas del país. Se trata de un foro permanente que ya está generando resultados y propuestas, tal y como se describe en el presente documento.

La Fundación del Trabajo inicia la publicación del presente Boletín Electrónico que contendrá información técnica especializada sobre los temas del diálogo social en Panamá.

Panamá, octubre de 2013

Aurelio Linero  
Elberto Cobos

Co Presidentes

## 2. EL FORO DE TRABAJO DECENTE JUVENIL. DESAFIOS Y PROPUESTAS PRELIMINARES

A mediados de 2012 la FUNTRAB inició un esfuerzo para promover máximas oportunidades de empleo y trabajo decente juvenil a través de los diferentes mecanismos del mercado y la sociedad. Se postula al objetivo de promover el pleno empleo productivo, bien remunerado en condiciones de libertad, seguridad, equidad y dignidad humana, sea como trabajo independiente, como empleo asalariado o desde una perspectiva empresarial o cooperativa.

Se decidió desarrollar un Foro de Trabajo Decente Juvenil, que inicialmente se circunscribiría a un encuentro para proponer iniciativas de emprendimiento de corto plazo.

Para este fin, se construye una alianza con las universidades públicas y privadas del país y la idea de un encuentro único se convierte en un Foro con múltiples encuentros y un espacio más permanente de reflexión, diálogo y propuestas que ya inició su recorrido y empieza a generar resultados.

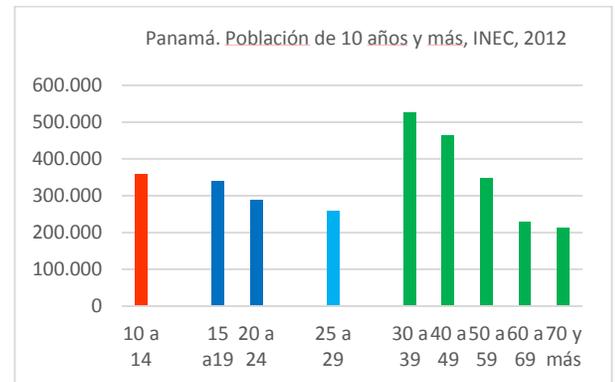
Estos espacios de diálogo y reflexión alrededor de los encuentros realizados han permitido constatar que los problemas y desafíos para una ocupación plena de la juventud son complejos y que requiere de *políticas de Estado* de carácter integral y de largo aliento, en las que deben contribuir los sectores productivos, la academia y el conjunto de la sociedad.

En el proceso del Foro de Empleo Juvenil Decente participan actualmente ocho universidades y otras instituciones privadas, públicas y de desarrollo como la Fundación Ciudad del Saber, Universidad de Panamá, Universidad Tecnológica de Panamá, Universidad de Chiriquí (UNACHI), Universidad Especializada de las Américas (UDELAS), Universidad Latina, Universidad Santa María La Antigua, ISAE Universidad, ULACIT y Universidad Interamericana. Participan, además, la Secretaría Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación (SENACYT) y el Centro Nacional de Competitividad (CNC).

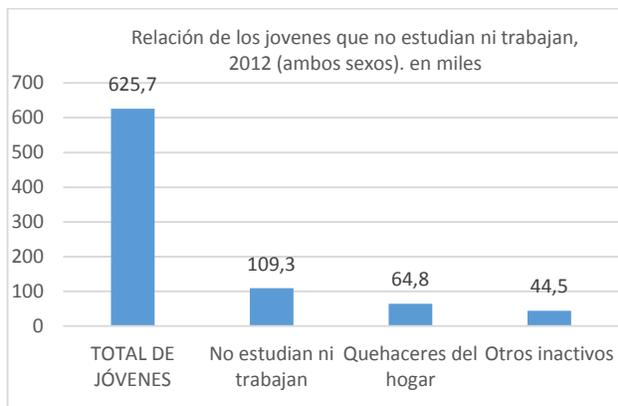
### 2.1 Magnitud de los problemas y desafíos. Síntesis

En los debates sostenidos durante el proceso del Foro se ha subrayado una serie de desafíos que enfrenta la juventud y que se comentan brevemente a continuación.

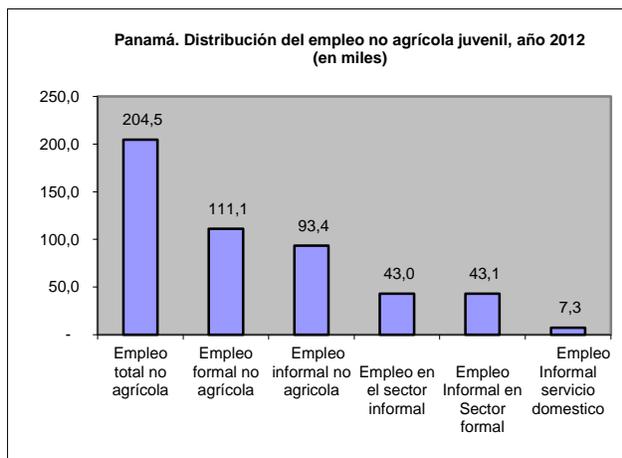
- a) La juventud de 15 a 24 años es un grupo en transición desde años adolescentes dedicados fundamentalmente a la educación hacia edades cuya actividad principal es el trabajo. Y en esa transición de la escuela al trabajo se definen sus potencialidades y perspectivas de desarrollo para una inserción laboral de calidad. Por esta razón, las políticas para generar trayectorias favorables hacia el empleo productivo y el trabajo decente deben ser integrales, incidiendo sobre la cobertura y calidad de la educación, ampliando las oportunidades de acceso de la juventud a la educación y formación; potenciando la creación de empleo de calidad para los jóvenes y asegurando la vigencia de los derechos laborales y de protección social en favor de los y las jóvenes.



- b) Un primer desafío que enfrentan en sus edades más tempranas es la alta deserción escolar, que se refleja por ejemplo, en que de cada 1000 estudiantes que se matriculan en el 7° grado en un año escolar determinado, se logran graduar 461, de los cuales 324 lo hacen sin repetir y el resto repiten en ciertos grados (MEDUCA, Estadísticas de Educación 2010). En otras palabras, alrededor de 54 de cada 100 jóvenes que comienzan el 7° grado no terminan la educación media; y con sus déficits de formación se ven obligados a incorporarse al mundo del trabajo o permanecer en la inactividad sometidos a diversos riesgos de la sociedad. Con esos bajos niveles de formación y experiencia les resultará muy difícil lograr un empleo de calidad, por lo cual estarán condenados en su mayoría a la informalidad y precariedad laboral cuando encuentran empleo. Los factores que explican la deserción escolar son múltiples y se relacionan con las adversas condiciones socioeconómicas de los hogares, problemas de desintegración familiar, dificultades de acceso a los centros educativos en las áreas rurales, así como déficits en la calidad de la educación, entre otros.
- c) Relacionado con el fenómeno citado, aproximadamente 18 de cada 100 jóvenes de 15 a 24 años no estudia ni trabaja (ni buscan trabajo) de acuerdo a la Encuesta de Mercado Laboral, de agosto de 2012 del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), con cerca de 109 mil jóvenes en esta situación. De estos, el 75% son mujeres (82 mil), de las cuales 78 de cada 100 realizan oficios domésticos no remunerados en el hogar (64 mil). La integración de estas jóvenes a una actividad generadora de ingresos depende de la solución de problemas que tienen que ver con déficits en sus capacidades y competencias y con las dificultades para separarse del hogar por sus obligaciones domésticas de cuidar niños, ancianos y otras tareas no remuneradas.



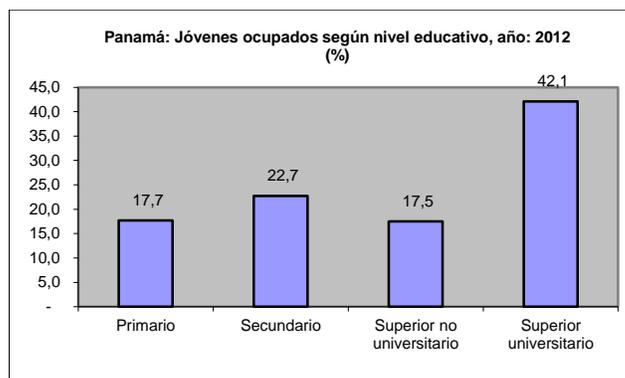
- d) La tasa de desempleo de los jóvenes es cuatro veces la de los adultos y afecta al 10.2% de la PEA juvenil (cerca de 30 mil desempleados). Si bien esta asimetría tiene que ver con los problemas de formación y experiencia de la juventud habría que auscultar a fondo otras razones por las cuales los jóvenes enfrentan el desempleo con más intensidad, a pesar de que cuentan con más años promedio de escolaridad que los adultos.
- e) El 27% del empleo juvenil está en el sector agrícola, la gran mayoría en actividades de baja productividad e ingresos y excluidos en su mayor parte de la seguridad social y con precarias condiciones de trabajo.
- f) De los jóvenes que se ocupan fuera del sector agrícola 21% sólo encuentra trabajo en el sector informal y 21% tiene un empleo informal o no protegido por la seguridad social en el sector formal de empresas. Asimismo el 4% tiene un empleo informal en el servicio doméstico. En otras palabras 47 de cada 100 jóvenes ocupados fuera del sector agrícola tienen un empleo informal por distintas causas o características y ello representa un gran desafío para las políticas públicas.



- g) En general el 55% de los jóvenes ocupados no cotizan a la seguridad social y la mayoría de ellos son trabajadores por cuenta propia o son asalariados de

pequeñas y microempresas. En el caso de los trabajadores independientes sus bajos ingresos y las restricciones institucionales para acceder a paquetes parciales de protección, son la principal explicación de su exclusión de los beneficios de la seguridad social. En cuanto a las PYMES puede haber dificultades financieras para cumplir las obligaciones con la seguridad social, en cuyo caso conviene recurrir a políticas y programas de apoyo para elevar productividad y mejorar las condiciones de operación de estas unidades económicas a pequeña escala.

- h) Prevalcen brechas en los niveles de educación de la fuerza de trabajo joven, en tanto el 17.7% de los ocupados tienen solamente algún grado de educación primaria y el 22.7% algún grado de secundaria. A estas brechas cuantitativas de educación se debe agregar los consabidos problemas de calidad de la educación y los déficit en las competencias generales y sociales requeridas por los sectores productivos. Esta es una brecha que debería ser cubierta por la formación profesional, atendiendo particularidades de los diversos segmentos productivos, tamaños de empresas, ramas de actividad y trabajadores por cuenta propia.



- i) Por otro lado, prevalece un marco institucional y de políticas públicas disperso, descoordinado y poco eficiente, aunque el Estado sigue asignando recursos importantes a los programas de educación, formación y promoción del empleo para los jóvenes. Así, el sector empresarial y en general las organizaciones de la sociedad subrayan los problemas de cobertura y calidad de la educación, la limitada pertinencia de los programas de formación profesional y su alcance restringido que no llega a todos los segmentos y regiones del país, particularmente a los más excluidos. También se reconoce las limitaciones y falta de eficacia de los programas que procuran servicios para el empleo de los jóvenes, de las facilidades de crédito y promoción de emprendimientos y del conjunto de políticas y programas de fomento del empleo de calidad en favor de los jóvenes. Si todo este contexto

institucional y de políticas fuera eficiente los jóvenes no enfrentarían esa dura realidad en que 57 de cada 100 o están desempleados o tienen un empleo informal y precario, lejos de un trabajo decente.

- j) Por las razones citadas, los desafíos de las políticas de la juventud son extraordinarios en la búsqueda de un máximo desarrollo y aprovechamiento de las potencialidades de los jóvenes hacia una ocupación productiva y trabajo decente. Dichas políticas deben propiciar oportunidades máximas de educación y formación para los jóvenes (competencias humanas, sociales y técnicas); mejorar sus condiciones para una inserción laboral de calidad; potenciando la productividad de todos los factores productivos y promoviendo un buen desempeño de la economía para un crecimiento equilibrado y sostenible en favor del desarrollo humano.

## 2.2 Acuerdos preliminares de la alianza FUNTRAB-Universidades

El proceso del Foro de Trabajo Decente Juvenil ya ha logrado algunos acuerdos para ir generando respuestas a los grandes desafíos del desarrollo de la juventud. Dichos acuerdos permiten fortalecer el rol de la FUNTRAB como espacio de diálogo de los sectores productivos y a su vez potenciar la labor de investigación y extensión de las universidades en apoyo al desarrollo nacional.

Los **acuerdos para la acción conjunta** van en tres direcciones que tienen como referencia los horizontes de corto, mediano y largo plazo de maduración de las políticas y programas.

- a) **Diseño de proyectos de emprendimiento para el Gran Foro de Trabajo Decente Juvenil** (fecha por confirmar). Las universidades participarán en el Gran Foro presentando algunos proyectos de emprendimiento juvenil que serán elaborados por equipos de estudiantes de diversas carreras. Puede tratarse de proyectos de producción de bienes o prestación de servicios en diversas actividades económicas. Los mejores proyectos escogidos por un Jurado Calificador serán premiados y adicionalmente la FUNTRAB gestionará financiamiento para apoyar los proyectos que resulten viables económica y socialmente.

En los próximos días se estará suscribiendo un Convenio de Colaboración con la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (AMPYME) con el fin de integrar un mayor apoyo financiero a esta iniciativa.

En la actualidad al menos tres universidades han manifestado haber avanzado con sus estudiantes en la formulación de proyectos de emprendimiento para su presentación en el gran Foro, la mayoría de ellas cuentan con unidades especializadas de promoción de empresas (incubadoras), lo cual hace más viable concretar iniciativas de este tipo.

La FUNTRAB promoverá entre las universidades la inclusión en la currícula de cursos y seminarios sobre emprendedurismo y desarrollo empresarial, aprovechando experiencias existentes. En el contenido de estas actividades se debe incluir información y orientación sobre el mundo del trabajo, sobre las normas laborales, sobre la responsabilidad social empresarial y demás valores de comportamiento social.

- b) **Impulso a un programa de estudios e investigaciones aplicadas** en temas relacionados con el empleo y el trabajo decente juvenil, con objeto de fortalecer la base de conocimientos ante los grandes desafíos que enfrenta el desarrollo y aprovechamiento de las potencialidades de la juventud. La idea es que los centros de investigación de las universidades y los temas de tesis o trabajos de graduación puedan alinear sus esfuerzos en la labor de diagnóstico y diseño de políticas y programas de juventud. Para estos efectos, la FUNTRAB preparó una matriz que resume los desafíos, temas de investigación y áreas de política prioritarias.

Actualmente se coordina con dos universidades la priorización de temas de investigación, lo cual se está iniciando con algunas actividades de formación que la FUNTRAB prestará a estas universidades, para actualizar a su personal docente con el marco conceptual y metodológico para el análisis del mercado laboral. En esta actividad se ha solicitado colaboración a la Oficina Regional de la OIT, para extender estas actividades al resto de las universidades.

- c) **La tercera línea de acción** tiene una perspectiva más permanente y de largo aliento y busca **concertar esfuerzos para el impulso de políticas de Estado** con miras a promover máximas condiciones de empleo productivo y trabajo decente, incluyendo a mujeres y jóvenes, tal y como lo propugna la meta 1B de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas. Las universidades cuentan con un gran potencial para contribuir con políticas de desarrollo en su papel de centros de excelencia académica y de responsable principal por la calidad de los recursos humanos del país.

El avance más reciente en este proceso es la suscripción de un Convenio de Colaboración con el Consejo de Rectores de Panamá (25 de septiembre de 2013), ente de coordinación de las universidades públicas y privadas del país. El Convenio tiene por objeto *impulsar y promover conjuntamente proyectos y/o programas de investigación, estudio y capacitación que permitan fortalecer el desarrollo educativo y socioeconómico del país, en la búsqueda de una sociedad de conocimiento con estrechos vínculos de solidaridad.*

### 3. Propuestas inmediatas del Foro de Trabajo Decente Juvenil

Hasta la fecha (octubre de 2013) se han desarrollado tres encuentros del Foro de Trabajo Decente Juvenil en los siguientes temas:

- Primer Foro para analizar los desafíos y conocer buenas prácticas nacionales e internacionales en programas de formación, desarrollo de competencias y emprendedurismo juvenil (Ciudad del Saber, 19 de febrero 2013).
- Segundo Evento del Foro: Formación Profesional Dual (Paraninfo de la Universidad de Panamá, 19 de abril 2013).
- Tercer Evento del Foro: Inclusión de Personas con Capacidades Diferentes al Mercado de Trabajo (UDELAS, 29 de mayo 2013).

En estos encuentros, además de analizar los desafíos frente al desarrollo y aprovechamiento de las potencialidades de la juventud, se han conocido buenas prácticas nacionales e internacionales de políticas y programas de empleo, formación y emprendedurismo juvenil. Estos espacios de análisis e intercambio de información confirman que resulta posible emprender iniciativas de impacto siempre y cuando haya un buen contexto de diálogo social, una fortaleza de las organizaciones de empleadores y trabajadores, un comportamiento socialmente responsable de las empresas y que haya una vigencia plena de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Hasta la fecha, el Foro de trabajo Decente Juvenil ha generado algunas propuestas y recomendaciones para la acción con el acuerdo de enviarlas al Gobierno Nacional, así como de difundirlas y promoverlas por todos los medios. En síntesis, se trata de lo siguiente:

**3.1 La reactivación de los programas de formación dual** que implican un proceso de formación profesional teórico – práctico que privilegia la formación en la empresa para el dominio de todas las competencias de un puesto de trabajo. El Decreto Ley N° 4 de 7 de enero de 1997 reglamentó la formación dual en Panamá y en su desarrollo el Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional (COSPAE) asumió un liderazgo central.

Hasta el año 2008 hubo un avance importante en este esfuerzo, con un amplio reconocimiento del sector empresarial sobre este modelo de formación. Sin embargo, con la instrumentación de la nueva ley de formación profesional que creó el INADEH y sobre todo luego del cambio de administración en 2009, se produjo un debilitamiento de hecho en los recursos asignados a la formación dual.

En este sentido el Foro sobre Formación Profesional Dual acordó enviar una nota al Presidente de la República, solicitando formalmente la reactivación de los programas de formación dual, con la asignación de los recursos presupuestarios que correspondan.

### 3.2) Impulso a Programas de Práctica Laboral para la Juventud (PROPJOVEN)

Sobre la base de experiencias e iniciativas en la materia, se avanza en el diseño de un programa piloto de práctica laboral en algunos sectores económicos o actividades de mayor requerimiento de mano de obra, tratando a su vez de impactar diversas carreras u ocupaciones de nivel superior, medio, técnico, incluyendo formación profesional. La selección última de las actividades y ocupaciones/carreras se hará con base en una evaluación o estudio de mercado que haga viable el programa.

El programa se formulará en consulta con las organizaciones de empleadores, de trabajadores y los centros educativos, y la idea es consolidarlo como buena práctica y con posterioridad, en coordinación con las autoridades concernidas, se impulsará su masificación a nivel nacional, en las diversas ramas de actividad y niveles de educación.

Este programa tendrá algunas características básicas para encuadrarlo en un esquema de práctica laboral fuera de las relaciones típicas de un contrato de trabajo, pero a su vez garantizando algunas condiciones de protección y prestaciones económicas y sociales. Los términos y condiciones que se discutirán para avanzar hacia un consenso son preliminarmente los siguientes:

- a) Las universidades y los centros o entidades de educación y formación participantes suscribirán con las empresas y estudiantes involucrados un convenio (contrato) de práctica, en que se comprometen a cumplir algunos compromisos básicos que guiarán el programa bajo los principios de responsabilidad social empresarial y la excelencia académica.
- b) Se entiende que la práctica laboral está concebida como una oportunidad para que los jóvenes adquieran una experiencia laboral y que no representará un mecanismo de sustitución de personal de planta por jóvenes en práctica que se desempeñarán por un tiempo limitado.
- c) Las entidades de educación y formación participantes realizarán seminarios de inducción y orientación a los estudiantes sobre los alcances del mundo laboral y sobre los valores y actitudes de responsabilidad, solidaridad, espíritu crítico y creativo, trabajo en equipo y otros valores éticos que deben prevalecer en el desempeño en una empresa o entidad pública. En estas actividades de inducción y orientación habrá espacio para la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores que integran la Fundación del Trabajo.
- d) La práctica se realizará durante el último año de estudio o etapa de formación del participante y podrá ser parte de los requisitos de graduación o certificación conforme a las normas y procedimientos del centro educativo.
- e) El horario de práctica se realizará en una jornada igual o inferior a la jornada diurna de trabajo.

- f) La práctica laboral se realizará en las empresas durante un período no mayor a 6 meses o dependiendo de los requisitos de graduación de los centros educativos involucrados.
- g) En común acuerdo con las entidades de educación y formación, las empresas pagarán a los participantes una asignación o compensación equivalente a un porcentaje (a convenir) del salario mínimo aplicable a la actividad y región correspondiente, considerando, además, la calificación y competencias de la ocupación involucrada.
- h) El monto de la compensación podrá ser deducida del impuesto sobre la renta a pagar por las empresas (sujeto a negociación y acuerdo con las autoridades).
- i) El centro de educación o formación contratará un seguro médico y de vida colectivo para garantizar las coberturas de salud y riesgos laborales durante la vigencia de la práctica laboral.
- j) Los gremios empresariales participantes en PROPJOVEN impulsarán una campaña de información y sensibilización entre las empresas afiliadas, lo cual incluye talleres y seminarios con los directores de recursos humanos de las empresas, con el propósito de propiciar un clima favorable a los practicantes y a los objetivos del programa.
- k) Sobre la base del proyecto piloto, se elaborará un marco reglamentario en consulta con las universidades y con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para avanzar en una segunda etapa, para la masificación de PROPJOVEN a nivel nacional.

### 3.3) Declaración de compromisos por la Seguridad Social de la Juventud

El 55% de los trabajadores entre 15 y 24 años (144 mil) no están cubiertos por la seguridad social y alrededor de 39 de cada 100 jóvenes ocupados en el sector formal de empresas (43 mil) no tienen seguridad social.

Diversas razones o explicaciones están detrás del déficit de cobertura de la seguridad social entre la juventud. Un primer factor, que también explica la exclusión del conjunto de la población, tiene que ver con las brechas de productividad e ingresos de muchos negocios y empresas, que al operar en pequeña escala, los ingresos no son suficientes para cubrir los costos de la seguridad social. Es el caso de muchos negocios de trabajadores por cuenta propia y de las PYMES. En gran parte de estos casos, resolver el déficit de cobertura requiere mejorar productividad y elevar ingresos de las unidades productivas y sus trabajadores. En otras palabras, lograr el objetivo de formalizar la informalidad tiene sus límites y el mismo será viable solamente entre las unidades productivas o actividades que generen ingresos o utilidades por encima de la reproducción del capital y el trabajo o superiores a los límites de la sobrevivencia.

En otros casos (particularmente entre los asalariados) la falta de cobertura podría estar explicada por la poca estabilidad de

los jóvenes en sus empleos, ya sea por decisiones propias (alta movilidad en búsqueda de mejores opciones), o debido a las características de las ocupaciones que desempeñan (empleos temporales o a tiempo parcial), o por prácticas empresariales que no hacen efectiva la afiliación a la seguridad social, hasta no tener la certeza de que los jóvenes permanecerán en sus empleos por más tiempo o incluso dicha evasión podría reflejar acciones deliberadas de incumplimiento.

Independientemente de las razones de la no cobertura, los actores del mundo del trabajo deben concertar un esfuerzo decidido para incorporar crecientemente a la juventud a la seguridad social y ello se debe considerar como una obligación prioritaria de la sociedad. La exclusión de la cobertura deja desamparados a los jóvenes frente a los riesgos de un accidente laboral o una enfermedad profesional. Pero al mismo tiempo reduce sus aportes de cuotas personales frente a los requisitos de la futura jubilación y si bien se podría decir que “todavía son jóvenes” y ello se puede recuperar después, la verdad es que siempre resultará creciente la incertidumbre futura sobre las perspectivas del empleo. En este sentido esta exclusión lleva a muchos jóvenes a pensar que son trabajadores de segunda categoría, que comparten empleos con otras personas que sí disfrutaban de este derecho, lo cual puede generar frustraciones y actitudes negativas al trabajo.

Por otro lado, desde el punto de vista económico, la Caja de Seguro Social debe ser fortalecida en sus finanzas actuariales y ello demanda minimizar la evasión de los contribuyentes y maximizar los aportes de patronos, empleados y trabajadores independientes. El principal factor que conspira contra la estabilidad financiera y actuarial de la seguridad social en América Latina es la gran dimensión del llamado sector informal y la visible extensión del empleo informal entre los asalariados.

La FUNTRAB impulsará entre las organizaciones empresariales y sindicales del país y el Gobierno la suscripción de una Declaración de Compromisos por la Seguridad social de la Juventud, con objeto de avanzar en el largo plazo hacia una cobertura total de la seguridad social en favor de todas las categorías de la fuerza de trabajo juvenil. Ello permitirá avanzar también hacia la formalización del empleo juvenil, en una estrategia progresiva que inicia con las actividades de mayor viabilidad de formalización.

Los términos y condiciones que se proponen para discusión y consulta hacia un consenso de la Declaración de Compromisos son los siguientes (preliminar):

- a) La Declaración tendrá un alcance realista y si bien su objetivo de largo plazo es lograr la cobertura total de la seguridad social de los jóvenes en sus diversas categorías ocupacionales y ramas de actividad, se iniciará un proceso por etapas, comenzando por los asalariados y por los sectores y ramas que reúnan condiciones más favorables para su promoción, seguimiento y control.
- b) La Declaración lleva implícito el compromiso de los firmantes por cumplir a cabalidad las normas sobre la

seguridad social y por promover su cumplimiento entre las empresas afiliadas.

- c) Se impulsará una campaña de sensibilización entre el sector empresarial, sindical, entre la juventud y la sociedad en general sobre la relevancia de la cobertura de la seguridad social, para la protección, seguridad y salud de los trabajadores, para el ambiente laboral y productividad en las empresas y para la sostenibilidad futura de la Caja de Seguro Social. Para ello, la FUNTRAB concertará una alianza con los medios de comunicación y se diseñarán los instrumentos apropiados de difusión (cuñas televisivas y radiales, afiches, etc.).
- d) Se adoptarán instrumentos de seguimiento y verificación a la Declaración, lo cual incluirá Reconocimientos a la Responsabilidad Empresarial y Foros de Denuncia Ciudadana y de los actores sociales.
- e) Se realizarán seminarios y talleres con los Directores de Recursos Humanos de las empresas para efectos de sensibilización y para integrar sus experiencias en el desarrollo de la Declaración.
- f) Se impulsará con las universidades y entidades públicas y privadas concernidas, la realización de estudios e investigaciones aplicadas para identificar los factores que impiden a las PYMES y unidades productivas del sector informal cumplir con las normas de seguridad social y para proponer medidas que conlleven a subsanar este déficit.
- g) Se impulsará con el INADEH y las organizaciones empresariales y sindicales políticas y programas tendientes a mejorar las competencias de los jóvenes que entran al mercado de trabajo, para desarrollar aptitudes y actitudes favorables a una inserción laboral de calidad, a un mayor compromiso con la empresa y a promover una mayor estabilidad laboral en sus primeros empleos, tomando en cuenta sus expectativas y la de las empresas que les contratan.
- h) En coordinación con las autoridades de la Caja de Seguro Social se trabajará en la identificación de los factores institucionales que dificultan la efectividad de la cotización a la seguridad social y se promoverán medidas para remover obstáculos y facilitar la cotización obrero-patronal.
- i) Se establecerá un Comité Interinstitucional para la ejecución y seguimiento de la Declaración.

### **3.4) Reimpulso a los programas de formación y certificación de competencias laborales**

La FUNTRAB coordinó por varios años un programa de certificación de competencias laborales en el marco de un proyecto con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Esta iniciativa se llevó adelante por encargo del INADEH, teniendo en cuenta el carácter de la FUNTRAB en su vinculación estrecha con los sectores productivos. Culminado el proyecto, sus resultados fueron transferidos como buena

práctica al INADEH en el año 2010 y hasta la fecha no se vislumbra un avance claro en el sistema de formación por competencias.

Entendiendo que la formación por competencias es un proceso complejo y que requiere de una integración de esfuerzos entre los sectores productivos y los centros de educación y formación, el Foro de Trabajo Decente Juvenil ha reiterado la necesidad de reimpulsar el sistema de formación por competencias para adecuar mejor en el largo plazo la formación de los recursos humanos a los nuevos requerimientos del mercado y del desarrollo.

Existe el convencimiento que la formación por competencias junto a los **sistemas de formación** dual adaptados a las realidades del presente, es la mejor respuesta a los cambios en la demanda de los sectores productivos y a un desarrollo integral de los recursos humanos.

### **3.5) Por el cumplimiento efectivo de la ley que garantiza igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.**

El Foro "Inclusión de Personas con Capacidades Diferentes al Mercado Laboral" fue convocado por la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS) en coordinación con la FUNTRAB y contó con el coauspicio de las instituciones miembros permanentes del Foro, así como con entidades especializadas como SENADIS y SENACYT.

El Foro alcanzó importantes consensos a partir del hecho de que la sociedad y el Estado están en mora con la Ley 42 de 1999 que establece una serie de derechos para las personas con discapacidad y de que se requiere un mayor esfuerzo de sensibilización y capacitación para romper los paradigmas que impiden el ejercicio tales derechos.

Particularmente, se requiere una mayor sensibilización y compromiso de las empresas para cumplir las normas que establecen el compromiso de ocupar un cierto porcentaje de la planilla con gente de capacidades especiales. Pero complementariamente, se requiere asegurar una función pública eficiente entre las instituciones responsables por la formación y desarrollo de los recursos humanos y particularmente entre las entidades responsables de habilitar a dicha población con las competencias suficientes para una actividad laboral útil para la sociedad y para ellos mismos.

Por tanto, se solicitó al Órgano Ejecutivo el cumplimiento efectivo de la letra y espíritu de la Ley 42 y otras normas concernidas y la coordinación e integración de esfuerzos de las instituciones responsables en la materia, así como la asignación de los recursos necesarios.