



25% DE DESEMPLEO A FINALES DE 2020 Especulación o realidad? ¹

Introducción

La crisis económica derivada de la pandemia ha provocado grandes daños al tejido productivo y ajustes dramáticos en el mundo del trabajo. La suspensión de más de 280 mil contratos registrados en el MITRADEL sólo es parte del problema. La paralización de miles de empresas, los despidos bajo diversas modalidades y suspensiones no registradas ante la autoridad, la reducción de jornadas y otros fenómenos no aparecen en las estadísticas laborales; y junto a la inseguridad e incertidumbre sobre el futuro económico y laboral inmediato, está provocando grandes tensiones y desesperación entre miles de trabajadores, así como entre pequeños y microempresarios.

La estrategia de sobrevivencia seguida por los más afectados de la crisis demuestra que gran parte de los trabajadores con contratos suspendidos no se quedan con “los brazos cruzados”. Su destino obligado es el trabajo por cuenta propia para emprender alguna actividad o negocio independiente.

Por tanto, las estimaciones de desempleo que triplican la cifra oficial más reciente y que pronostican en 25% de la fuerza de trabajo a fines de 2020 no pasan de ser meras especulaciones, que sólo agregan más incertidumbre al sombrío panorama económico (el FMI estima una caída del PIB de -9% en el año corriente). En otras crisis comparables en Panamá (fines de los 80) con una caída acumulada del PIB de -19% en tres años (1986 – 1989), el desempleo sólo aumentó en 5 puntos porcentuales y en igual proporción el sector informal.

El costo social de la actual crisis se pagará no sólo con un mayor desempleo, sino principalmente con un aumento del trabajo independiente de baja productividad como ya se está dando; así como con un aumento del empleo informal o no protegido en empresas formales. Todo esto conducirá a una desigualdad y pobreza crecientes.

Esta afirmación no pretende minimizar la magnitud del problema ocupacional, sino calibrarlo en sus verdaderos alcances y realidades. Esto permitirá enfocar mejor el contenido y énfasis de las políticas e intervenciones para enfrentar el gran desafío en su complejidad.

Si bien no hay certidumbre sobre la duración de la crisis y sobre el proceso de recuperación, lo importante es tener en cuenta que se trata de una **crisis temporal** y lo que queda es hacer lo necesario para defender con mayor compromiso las fuentes de empleo, defender y potenciar el empleo formal y de calidad y mejorar las condiciones de productividad e ingresos de la masa de trabajadores independientes. Estos últimos difícilmente podrán ser emprendedores de éxito, por limitaciones en sus competencias, por las restricciones estructurales existentes y por el déficit de las políticas públicas.

El gran desafío será también encarar estos retos con el mayor consenso posible; y en ello corresponde a los líderes empresariales y sindicales emprender un diálogo legítimo, respetuoso y con el ánimo de lograr resultados. Vale la pena intentarlo, pues la alternativa al diálogo y consenso siempre será la imposición de medidas, que generalmente son rechazadas por empleadores y trabajadores.

Araceli De Gracia, Co Presidente
Sector Sindical

José Javier Rivera
Co Presidente, Sector Empresarial

¹ NOTA TECNICA 18, a dirigentes empresariales, sindicales y profesionales del mundo del trabajo. Elaborada por Miguel Del Cid, Asesor General, Fundación del Trabajo. El contenido de las notas técnicas es responsabilidad exclusiva del autor y no compromete la posición de la Junta Directiva de la FUNTRAB. Colaboración de Horacio Barria en el procesamiento estadístico y estimaciones. Panamá, 1 de noviembre, 2020

Las estimaciones del desempleo

La ruptura de las relaciones laborales tiene un fuerte impacto sobre la condición de actividad económica de la población, en particular sobre el desempleo, subempleo por horas y el empleo informal, en dimensiones que no se pueden confirmar desde inicios de la crisis, por la ausencia de una encuesta continua de empleo.

Diversas fuentes especulan que la tasa de desempleo ascenderá a fin de año al 20% o 25% de la fuerza de trabajo y que el empleo informal llegará al 50%. Aunque la metodología de estimación no queda clara se supone que los analistas están sumando simplemente el desempleo del año 2019 más los contratos suspendidos en 2020 que no se han reactivado, y lo relacionan con una fuerza de trabajo no precisada para obtener dicha tasa.

En realidad, esas estimaciones para diciembre de 2020, particularmente del desempleo, no pasan de ser meras especulaciones; en primer lugar, porque Panamá no cuenta con una encuesta continua de empleo con indicadores mensuales que permita constatar esa estimación y porque en diciembre no habrá una encuesta oficial de parte de INEC.²

Además, esas estimaciones desconocen la dinámica del mercado de trabajo y el marco conceptual y metodológico para la medición de la condición de actividad de la población, la fuerza de trabajo, el empleo y desempleo.

La experiencia indica que durante la presente crisis los trabajadores con contratos suspendidos no se quedan con los “brazos cruzados” ni caen automáticamente en el desempleo. **El desempleo es un “lujo” que no se pueden dar quienes tienen obligaciones económicas que atender.** Se ha visto que muchos de ellos comienzan a emprender inmediatamente algún negocio por su cuenta, aunque sea de subsistencia, pasando de empleado asalariado a un trabajador por cuenta propia, que es como la encuesta de empleo lo registraría. Este cambio es inherente a la estrategia de sobrevivencia de la gente en coyunturas críticas como la que se vive en Panamá y el mundo.

El carácter especulativo de la cifra estimada de desempleo también se confirma al revisar el marco conceptual y metodológico para la medición de la fuerza de trabajo de 15 años y más adoptado internacionalmente. La definición de desempleo que sigue el INEC cumple con tres condiciones:

- La persona no trabajó en el período de referencia de la encuesta
- Buscó trabajo activamente
- Y está disponible para trabajar

Con esta definición gran parte de los trabajadores con contratos suspendidos no caerán en la definición de desempleados por la ausencia de búsqueda y otras razones. A su vez, para ser clasificado como ocupado, la persona debió trabajar al menos una hora en el período de referencia, lo cual es un criterio que ha sido bastante criticado en Panamá. Pero en realidad, este es sólo un criterio de definición y en las estadísticas se puede identificar la cantidad de ocupados que caen en esta condición y representan una proporción baja de la población ocupada, que pueden caer en la condición de subempleo (3.7% en 2018). Se esperaría que la magnitud de ocupados en situación de subempleo por insuficiencia de jornada (ocupados que trabajan menos de la jornada normal, deseando trabajar más) aumentará en la próxima encuesta de 2020.

En realidad, el desempleo es sólo “la punta del iceberg”, o sea el componente más visible del problema del empleo, mientras el desafío más relevante en términos cuantitativos es el empleo

² La única encuesta de 2020 estaba prevista para llevarla a cabo entre el 13 de septiembre y el 23 de octubre por parte del INEC

informal, por los diversos fenómenos que esconde, en donde el trabajo por cuenta propia informal es la expresión de precariedad laboral más extendida.

La experiencia de otras crisis comparables en Panamá confirma que una caída importante en el nivel de actividad económica no necesariamente se traduce en un aumento equivalente en la tasa de desempleo. Durante la crisis política y económica de fines de los 80, el PIB cayó de manera acumulada en -19.3% entre 1987 y 1989; sin embargo, el desempleo sólo aumentó en 4.5 puntos porcentuales y el trabajo por cuenta propia aumentó en 5 puntos.

Cuadro 1

Panamá. Evolución de algunos indicadores durante la crisis de fines de los 90

	PIB	Tasa desempleo	Tasa subempleo	% cuenta propia
1986	1.5	10.5	4.1	31.8
1987	-3.8	11.8	5.0	33.4
1988	-15.1	16.3	7.5	39.3
1989	-0.4	16.3	6.6	38.3
Variación 1987-89	-19.3	4.5	1.6	4.9

Fuente: OIT/PREALC, Estadísticas sobre Empleo, ingresos y Pobreza en Panamá en la década de los 80, Panamá, 1992

Viendo las relaciones de crecimiento económico y empleo de aquella crisis, aún con sus diferencias, no parece consistente que en 2020, con una caída del PIB de -9% como indican estimaciones internacionales recientes (FMI, octubre de 2020), el desempleo se triplicará o algo más, según los pronósticos especulativos. Esas estimaciones tampoco consideran la posibilidad de una caída en la tasa de participación, es decir, de un posible retiro temporal de alguna fuerza de trabajo (reducción de la búsqueda de empleo), ante las oportunidades precarias del mercado.

En la Nota Técnica 16 (22/4/2020) habíamos estimado que con una caída del PIB estimada en ese momento entre -2% y -3%, la tasa de desempleo se podría situar alrededor de 11% en 2020. Actualizando esta estimación con una caída prevista del PIB de -9% (FMI, octubre de 2020), la tasa de desempleo ascendería alrededor del 13.5%. ³

Mitos y realidades de la informalidad

Los pronósticos de la informalidad rondando el 50% de la fuerza de trabajo tampoco pasan de ser una especulación, no sólo por la falta de una medición oficial a fin de año. Todo depende de la definición o de los criterios de estimación y de la cobertura que se considere (empleo no agrícola o empleo total); y obviamente del desempeño que finalmente tenga la economía hacia fines de año.

Si se adoptara la no cotización a la Caja de Seguro Social como criterio único de medición, el empleo informal total, incluyendo agrícola y no agrícola) ya sería del 52.5% en agosto de 2019 (FUNTRAB, Estadísticas sobre empleo y salarios, <https://funtrab.org.pa/>)

Hay que recordar que la informalidad es sólo una *construcción analítica* con base en ciertos criterios y definiciones internacionales que el INEC ha adaptado a la realidad nacional; y lo importante es identificar los componentes detrás de la informalidad y los fenómenos que esconde.

El empleo informal se construye operativamente a partir de criterios sobre las características de las unidades productivas y del empleo. De acuerdo con la definición oficial del INEC

³ INDESA estima que con una caída del PIB de 13.6% la tasa de desempleo ascendería al 12.9% ([//www.laestrella.com.pa/economia/200916/indesa-revisa-perspectivas-crecimiento-panama.](http://www.laestrella.com.pa/economia/200916/indesa-revisa-perspectivas-crecimiento-panama)), pronóstico que también es bastante lejano a la estimación especulativa del 25%.

(<https://www.inec.gob.pa/archivos/P0705547520191127134308Definiciones.pdf>) el empleo informal está compuesto por

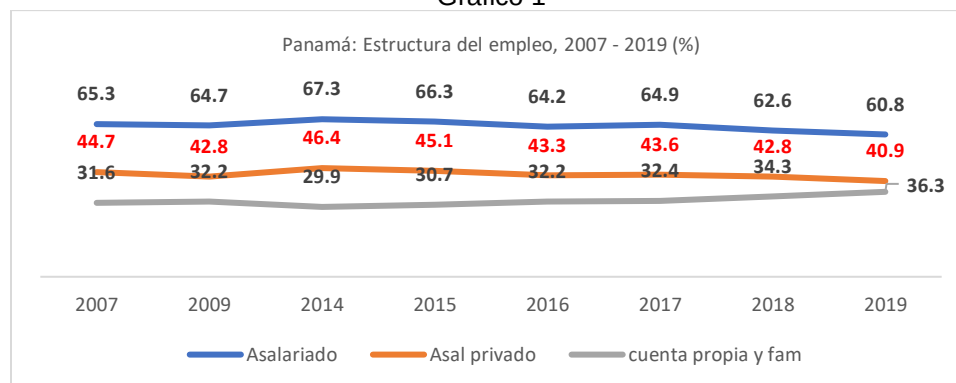
- Trabajadores por cuenta propia que no cotizan a la Caja de Seguro Social, excluyendo gerentes, administradores y profesionales,
- Asalariados privados sin contrato o sin acceso a la seguridad social
- Patronos de empresas de menos de 5 ocupados sin acceso a la seguridad social
- Empleados del servicio doméstico sin acceso a la seguridad social
- Trabajadores familiares

Para los objetivos de desarrollo sostenibles (ODS) de las Naciones Unidas, el porcentaje de empleo informal en el empleo total es un indicador de seguimiento al objetivo 8 de crecimiento inclusivo y trabajo decente y la lógica detrás del indicador es que en la medida en que los países minimicen el empleo informal, en esa medida avanzan hacia el objetivo de trabajo decente. Con esa lógica se considera que el empleo informal es un reflejo de condiciones de empleo precario, de baja productividad e ingresos y sin derechos.

En este sentido, lo importante para el diagnóstico y diseño de políticas no es la calificación de informales a la mitad de la fuerza de trabajo. Lo fundamental es la magnitud y características de los diferentes componentes del empleo informal y discernir sobre las causas de la informalidad de cada cual y sobre el déficit en las condiciones de trabajo e ingresos. Por ejemplo, las razones de la informalidad de cerca de 69 mil empleadas domésticas (agosto de 2019) no son las mismas que las de más de 450 mil trabajadores por cuenta propia y familiares (no agrícolas) calificados como informales. Las razones de la informalidad de las primeras es el incumplimiento de la Ley por parte de los patronos de los hogares en su obligación de cotizar a la seguridad social; mientras que las razones de la informalidad de los segundos es en el fondo su muy baja productividad e ingresos debido a la baja escala de operación de sus negocios (percibiendo ingresos insuficientes para costear la seguridad social). Y en ambos casos su caracterización probablemente caprichosa de “informales” no sirve mucho en el diseño de políticas para mejorar sus condiciones de trabajo e ingresos.

El principal componente de la informalidad es el trabajo por cuenta propia y ante la incapacidad del modelo de crecimiento concentrado que ha seguido el país por décadas, el trabajo independiente seguirá creciendo de manera importante hacia el futuro. Eso ya ha venido ocurriendo desde hace años.

Gráfico 1



Fuente: INEC, Encuesta de Mercado Laboral, agosto

Entre 2007 y 2019 de los 564 mil nuevos empleos / ocupaciones generados por la economía, 47 de cada 100 fueron de trabajadores por cuenta propia y en el año más reciente (2019) el empleo en la

empresa privada disminuyó en términos netos; y todos los nuevos empleos netos fueron de trabajadores independientes, trabajadores familiares y del servicio doméstico.

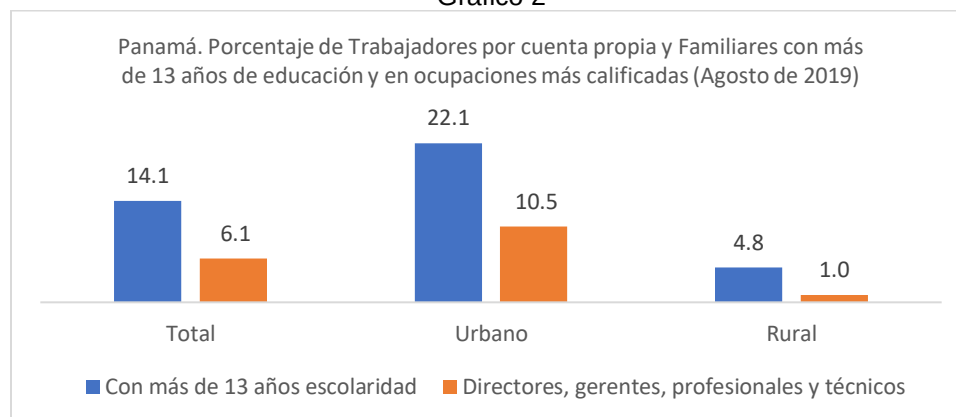
Con el déficit y dispersión de los datos disponibles, todavía no es posible confirmar cuantos empleos se perderán en el sector privado, pero desde ya una gran cantidad de personas con contratos suspendidos en el sector privado han iniciado actividades independientes, gran parte de ellas de subsistencia.

Y aunque se sabe que efectivamente el trabajo por cuenta propia tendrá un salto significativo en 2020, no se sabe con certeza la magnitud de este aumento. Y ante la falta de una encuesta continua de empleo y los cambios frecuentes en la condición de actividad y movilidad laboral entre categorías de ocupación (asalariados/independientes) y ramas de actividad, tampoco se podrá tener claridad sobre la evolución del mercado laboral en los meses subsiguientes. Los cambios en el mercado laboral dependerán de la dinámica de recuperación económica, que está asociada al comportamiento de la pandemia a nivel nacional e internacional, las regulaciones sanitarias y a la eficacia de las políticas públicas.

Con frecuencia se suele identificar a los trabajadores por cuenta propia como **emprendedores**, pero este calificativo no corresponde a una proporción importante de los trabajadores independientes. Probablemente una parte de ellos podrían ser emprendedores si tienen las competencias, las capacidades y el nivel de educación – formación suficiente para emprender con éxito un negocio, siempre entendiendo que requerirán de un marco de políticas y programas de apoyo y que contarán con un mercado o demanda suficiente para sus productos o servicios.

La principal limitante es que el grueso de los trabajadores por cuenta propia se desempeña en ocupaciones de baja calificación, cuentan con bajos niveles de educación y se desenvuelven en negocios saturados de otros trabajadores independientes, con limitado mercado y poca viabilidad económica. Esta situación es más crítica en los contextos rurales donde las oportunidades de empleo y de educación son más reducidas.

Gráfico 2



Fuente: FUNTRAB, reprocesamiento especial con base en la EML del INEC, agosto, 2019

En síntesis, **el empleo informal es sólo una categoría analítica que esconde múltiples fenómenos y realidades**, que se construye con base en algunas definiciones y criterios que pueden variar entre los analistas; y como tal, no sirve de mucho para efectos de análisis y diseño de políticas. Siguiendo sólo el criterio de la no cotización a la seguridad social, el empleo informal ya representaría el 52.5% de la ocupación total del país en agosto de 2019; y por tanto las estimaciones difundidas (aunque se refieren a informalidad no agrícola) se quedarán cortas. Por tanto, el desafío no es tanto cómo convertirlos en trabajadores formales (con lo cual nos quedamos sólo en el concepto). Los verdaderos desafíos serían, entre otros:

- Cómo mejorar la productividad e ingresos de los trabajadores independientes que les permita no sólo la reproducción simple de su fuerza de trabajo, sino también generar excedentes; y tener posibilidades de cotizar a un fondo de pensiones. Esto no será viable para la mayoría, pero quizás sí lo sea para una proporción de ellos. Además, su inclusión en este caso también depende de que se alivie el alto costo que tiene la seguridad social para los trabajadores independientes, quienes deben cotizar doble (como patrón y como trabajador).
- Cómo lograr que los patronos de los hogares paguen la seguridad social de sus empleados domésticos. Esto no sólo depende de los ingresos de los hogares, sino también de la eficiencia de la Caja de Seguro Social para cobrar las cuotas.
- Cómo lograr que las PYMES cumplan con la cotización, entendiendo que las razones de incumplimiento combinan situaciones de evasión deliberada con incapacidad de pago por baja productividad y limitados ingresos empresariales.
- Cómo evitar la evasión deliberada de grandes empresas que no sólo incumplen su cotización, sino que tampoco pagan a la Caja la cotización descontada a sus empleados.

El enfoque de las instituciones financieras internacionales plantea que la informalidad es producto del exceso de intervención del Estado en los mercados y por la rigidez de las instituciones laborales como el salario mínimo, los derechos a la sindicalización, negociación colectiva y otros aspectos normativos. Pero la realidad es mucho más compleja y las razones de la informalidad hay que buscarlas en los problemas estructurales del modelo de crecimiento y desarrollo. Podrían derogar absolutamente el Código de Trabajo, y lo único que se lograría es la desprotección laboral generalizada y por definición, la masificación de la informalidad de las relaciones laborales en el sector privado; y ese escenario hipotético, no garantizará un crecimiento económico tal que absorbería en condiciones de empleo pleno ni a la nueva fuerza de trabajo y mucho menos a la mitad de los ocupados calificados como informales.

Prioridades de las relaciones laborales hacia fines de 2020

La pandemia sorprende a Panamá con una serie de variables económicas y del empleo en deterioro progresivo.

No obstante el importante ciclo de crecimiento de la última década, la desaceleración económica a partir de 2012 se reflejó automáticamente en un aumento de la tasa de desempleo hasta situarse en 7.1% en agosto de 2019. El empleo de baja productividad, representado por el trabajo independiente aumentó su peso relativo hasta el 36.3% en 2019; y el empleo informal no agrícola siguió el ciclo económico y alcanzó 45% en ese último año. Finalmente, la proporción de trabajadores que no cotizan a la seguridad social alcanzó 52.5% de la fuerza de trabajo total, pero la exclusión fue mayor entre los empleados del servicio doméstico (77.4%), asalariados de PYMES de menos de 20 ocupados (80.6%) y trabajadores por cuenta propia (96%).

Paralelo a estas tendencias negativas, la desigualdad social se acentúa, reflejándose en un deterioro de la distribución personal y funcional del ingreso, en un rezago de los salarios reales de mercado respecto al crecimiento de la economía y una pobreza extendida que afecta a uno de cada cinco panameños y que es explosiva en contextos rurales y áreas indígenas .(FUNTRAB, Nota Técnica N° 16).

La crisis sanitaria y económica por COVID ha hecho más evidente esos problemas estructurales y ha puesto al descubierto las deficiencias de las políticas económicas impuestas por décadas en el país. Adicional a esos problemas estructurales, en la coyuntura se enfrenta algunos desafíos laborales:

- Fuentes de empleo en peligro de desaparecer. El cierre temporal de empresas (particularmente PYMES), debido a la pandemia se está convirtiendo en muchos casos en

cierres definitivos, debido a la imposibilidad de reiniciar operaciones o de hacerlo de manera parcial.

- La alta paralización de la actividad económica mantiene congelados la gran mayoría de los contratos suspendidos desde inicios de la pandemia (según el MITRADEL sólo se han reactivado el 29% de los 280 mil contratos suspendidos.). No hay certeza de cuantos de estos contratos se reactivarán en los próximos meses, o cuantos de ellos se traducirán en una terminación de la relación laboral. (<https://www.mitradel.gob.pa/estadisticas/>).
- Los rigores de la crisis y la desesperación de los trabajadores frente a la imposibilidad de satisfacer sus necesidades básicas, puede generar una alta conflictividad laboral y social con consecuencias no predecibles.
- La exclusión creciente de trabajadores del régimen de seguridad social por falta de cotización, junto al rechazo generalizado por los malos servicios de salud y provisión de medicamentos y la crisis del programa de pensiones, se traducirá en otro factor conflictivo en la sociedad panameña.

Sólo una intervención integral y coherente en materia de salud, educación, promoción productiva, empleo y trabajo decente puede desactivar los detonantes de la explosión social, que si no ocurre ahora, acumulará la presión suficiente para hacerlo en un futuro cercano.

Se requiere un esfuerzo más amplio y oportuno de las políticas públicas para defender las fuentes de empleo asalariado en el sector privado, bajo los principios de responsabilidad social, el fomento de la productividad y el trabajo decente. En este escenario, las autoridades de política económica deben actuar con la mayor creatividad en la aplicación de los instrumentos a su alcance y actuar de manera oportuna, y no cuando las empresas hayan desaparecido.

La expulsión de miles de asalariados hacia el trabajo por cuenta propia demandará de un gran esfuerzo público para mejorar las condiciones de productividad e ingresos y la propia viabilidad de sus negocios y actividades. Es decir, no es que el trabajo por cuenta propia o “emprendimiento” sea el nuevo “motor del empleo del país”. Es el destino obligado de gran parte de la nueva fuerza laboral producto de un modelo de crecimiento agotado, que ha hecho más evidente la precariedad laboral que venía creciendo en el largo plazo.

La mayoría de estos trabajadores seguirán operando en condiciones de subsistencia, no sólo por los déficits de competencias y capacidades, sino también por el limitado mercado para sus bienes y servicios. Para estos trabajadores se requiere fortalecer los programas de capacitación y formación profesional y otros programas de apoyo en materia de crédito, organización, etc. Su salto a la condición de emprendedores de éxito es bastante improbable.

Obviamente, habrá una franja de trabajadores independientes (sobre todo entre profesionales, técnicos y trabajadores calificados que son la minoría) con posibilidades de emprender negocios a mayor escala, ya sea porque se pueden articular a la cadena de producción o comercialización de otras empresas o porque logran ofrecer un producto diferenciado o un servicio valorado en el mercado. Las políticas públicas también deben apoyar a estos emprendedores a través de programas de capacitación, crédito, comercialización y de otro tipo, en la búsqueda de la sostenibilidad de los emprendimientos.

Adicionalmente, las organizaciones empresariales y sindicales deben asumir un máximo grado de responsabilidad y compromiso social para resolver el conflicto latente por la suspensión de los contratos y su desenlace a partir del 1 de enero de 2021. Entendiendo que la crisis no termina el 31 de diciembre de 2020, **empresarios y trabajadores deberían sentarse YA en una mesa bipartita** para conversar inicialmente sobre las opciones para minimizar los costos de la crisis laboral que se cierne sobre el país y las condiciones para el retorno de los trabajadores con contratos suspendidos.

En otros tiempos empresarios y trabajadores lo han hecho y en esta oportunidad también se puede estar a la altura de las circunstancias y no dejarlo para el último momento. Y se debe concurrir a la

mesa con mentalidad abierta, sin prejuicios de ningún tipo, reiterando el reconocimiento de la legitimidad de los actores, sin agendas impuestas y con la disposición de llegar a acuerdos.

En este sentido, se debe adoptar una agenda que incluya no sólo los temas de la coyuntura, sino aquellos relacionados con los principales desafíos estructurales que se enfrentan en el mercado de trabajo. En esto se debe tener en cuenta que la solución de muchos de esos desafíos requiere de la intervención del gobierno, por lo cual en algún momento, luego de algunos consensos bipartitos, se tendrá que ampliar la mesa de diálogo a nivel tripartito.

Metodológicamente cada sector podría plantear una breve lista de los problemas y desafíos que se deberían resolver con el diálogo. Acto seguido, proceder a priorizar los temas más relevantes y establecer los parámetros y reglas para emprender el diálogo, que deberían ser muy simples. En la priorización de los temas de interés, se debería considerar algunas interrogantes básicas:

- Qué acciones se requieren en la coyuntura para defender las fuentes de empleo
- Cómo asegurar la sobrevivencia de los trabajadores y empresas (particularmente PYMES), mientras dure la emergencia nacional?
- Cómo defender y potenciar el empleo formal en la coyuntura y hacia el mediano plazo?
- Cómo asegurar el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, particularmente la libertad sindical, la negociación colectiva y la no discriminación en el empleo u ocupación?
- Cómo mejorar la productividad como fundamento de las empresas sostenibles?
- Cómo mejorar las remuneraciones reales de los trabajadores como mecanismo para mejorar la distribución del ingreso?
- Cómo asegurar de una vez por todas, una formación profesional, pertinente, eficiente e inclusiva como instrumento para superar la crisis y avanzar hacia los objetivos de productividad, trabajo decente e inclusión social?

Dependiendo de los resultados del proceso inicial del diálogo se podría ir ampliando la agenda temática e incorporar otros asuntos más complejos al alcance de ambos sectores.

Esta sugerencia para un diálogo bipartito inmediato sobre las prioridades de la coyuntura parte de la premisa que entre empleadores y trabajadores resulta más viable iniciar conversaciones sin mayores formalidades, reglamentaciones y cortapisas como se ha demostrado en la Fundación del Trabajo (FUNTRAB). Una vez confirmada la disposición de los actores se podría iniciar ese proceso de diálogo con la única condición del respeto y reconocimiento mutuo y de que sea un diálogo directo entre líderes empresariales y sindicales.

Esta iniciativa debe tener en cuenta que el gobierno nacional está convocando a un “diálogo por el centenario”, el cual sería un proceso más amplio de carácter político y que incluiría una multiplicidad de temas todavía no precisados.

Superar la crisis y avanzar hacia el desarrollo sostenible depende de la capacidad de los actores políticos y sociales para ponerse de acuerdo sobre cosas fundamentales que permitan transformar el país hacia una institucionalidad realmente democrática, eficiente y transparente y hacia una economía y una sociedad inclusiva.

El inicio de un diálogo bipartito sería una decisión autónoma de los actores sociales y sus resultados y acuerdos podría alimentar cualquier otra iniciativa de diálogo que se tome a un nivel más alto. Vale la pena intentarlo pues la alternativa al diálogo y consenso siempre será la imposición de medidas, que generalmente son rechazadas por empleadores y trabajadores.