



Asamblea Nacional

Secretaría General

TRÁMITE LEGISLATIVO 2019-2020

ANTEPROYECTO DE LEY: **015**

PROYECTO DE LEY: **016**

LEY:

GACETA OFICIAL:

TÍTULO: **QUE PROMUEVE EL EMPLEO JUVENIL SOSTENIBLE.**

FECHA DE PRESENTACIÓN: **9 DE JULIO DE 2019.**

PROPONENTE: **H.H.D.D. CRISPIANO ADAMES, HECTOR BRAND, ARIEL ALBA, ERIC BROCE, FERNANDO ARCE, ROBERTO ABREGO, GABRIEL SILVA, CORINA CANO, JULIO MENDEZ, JAIME SALAZAR, EUGENIO BERNAL Y LUIS CRUZ.**

COMISIÓN: **TRABAJO, SALUD Y DESARROLLO SOCIAL.**

Panamá, 9 de julio de 2019

9/7/19
5:55 PM

Honorable Diputado
MARCO CASTILLERO
Presidente
Asamblea Nacional
Ciudad.

En ejercicio de la iniciativa legislativa consagrada en la Constitución Política de la República y el Reglamento Orgánico del Régimen Interno de la Asamblea Nacional, específicamente, el artículo 108 y 109 y actuando en mi condición de Diputado de la República, presento para su consideración el Anteproyecto de Ley **“Que promueve el Empleo Juvenil Sostenible”**, que merece la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Introducción

El crecimiento económico de Panamá en los últimos años ha venido acompañado por la abrupta disminución del protagonismo juvenil en la expansión del empleo, con graves repercusiones sociales. En el 2005, 1 de cada 4 nuevos empleos agregados a la economía panameña benefició a un joven de 15 a 29 años, pero entre el 2009 y 2015 sólo fue 1 de cada 16 ⁽¹⁾. En este período de tiempo, el crecimiento del empleo juvenil fue 31 puntos inferior a la expansión de la empleomanía en adultos mayores de 30 años ⁽²⁾.

La sistemática alienación de nuestros jóvenes del ámbito laboral guarda directa relación con la escalada delictiva que ha sufrido el país en los últimos años. La situación amenaza con agravarse, por lo que es preciso analizar los factores que están incidiendo sobre la escasa sostenibilidad del empleo juvenil, así como explorar un marco de políticas que fomenten la pertinencia educativa y formativa en función de las competencias técnicas y "blandas" que requiere el sector productivo, bien sea como trabajador formal o microempresario.

Educación y Empleo

En la "Panamá del boom" y a pesar de multimillonarias inversiones en educación y capacitación laboral, el sistema educativo y formativo no está generando las competencias que el sector productivo requiere. Anualmente, más de 88 mil jóvenes (15-29 años) culminan algún tipo de programa formativo (educación media, universitaria, técnica, INADEH), unos 30 mil de ellos universitarios ⁽³⁾, y buscan trabajo ⁽⁴⁾.

¹ INEC. Contraloría General de la República

² Idem

³ 30,716 graduados universitarios en el 2014 (Panamá América, 2 diciembre 2015)

⁴ Informe de Mesa de Formación y Desarrollo Laboral, Foro de Competitividad, Centro Nacional de Competitividad. 2015

50% de los estudiantes no culminan secundaria ⁽⁵⁾, y 95% de los que la terminan incursionan a un mercado laboral ⁽⁶⁾ que en los últimos años ⁽⁷⁾ ha exigido 45 años de edad y 13.3 años de escolaridad ⁽⁸⁾.

A pesar del "boom" económico y grandes inversiones en formación, así como el hecho de que el 58% de las empresas confrontan problemas para reclutar personal ⁽⁹⁾, la mitad de los empleos agregados a la economía entre el 2012 y 2015 fue informal ⁽¹⁰⁾.

Repercusiones sociales

3 de cada 5 personas que busca trabajo en Panamá tiene entre 15 y 29 años ⁽¹¹⁾, pero sólo obtienen 1 de cada 16 nuevos empleos que se agregan a la economía ⁽¹²⁾, 1 de cada 4 de ellos ni estudia ni trabaja ("Nini") ⁽¹³⁾, representan el 54% de la población penitenciaria ⁽¹⁴⁾ y se ven involucrados en las dos terceras partes de las detenciones que hace la Policía Nacional ⁽¹⁵⁾.

Los jóvenes ⁽¹⁶⁾, que representan 51 % de la población en edad productiva ⁽¹⁷⁾, no están encontrando trabajo estable y sólo se benefician del 6% del crecimiento del empleo ⁽¹⁸⁾. No es entonces sorpresa que 83% de los jóvenes en los barrios sienta que sus perspectivas laborales no han mejorado ⁽¹⁹⁾ y Panamá es el país latinoamericano con la mayor proporción de adolescentes que ve la educación como una pérdida de tiempo ⁽²⁰⁾.

Barreras que confrontan los jóvenes para obtener y mantener empleos

El Informe de la Alta Comisión de Empleo (2014) advirtió que *“la brecha entre las competencias de las personas dispuestas a trabajar y las competencias que demandan las empresas, constituye un desafío fundamental tanto en materia de competitividad como de equidad. Este desajuste en el sistema de desarrollo de las competencias para el trabajo y para la vida, constituye un desafío que obstaculiza la estrategia de crecimiento económico inclusivo a la que aspira Panamá”*.

De igual manera enfatiza, *“las falencias de la calidad educativa ameritan respuestas efectivas, no sólo con respecto a la educación formal, sino también con medidas tendientes a la formación integral, que incluyan el desarrollo de las habilidades blandas que demanda el trabajo en equipo, la honestidad, la responsabilidad, entre otras actitudes”*.

⁵ "Estudiantes se quedan sin educación media", La Prensa, 17, 12, 14.

⁶ "Mejores empleos en Panamá. El rol del capital humano". (Banco Mundial, 2012), página 40
7 2009-2014

⁸ Informe de la Alta Comisión de Empleo, noviembre 2014, p 28, 29. Fuente: INEC, Contraloría General de la República

⁹ Informe Alta Comisión de Empleo (noviembre 2014), página 9

¹⁰ 48% de los 128,875 empleos creados en el periodo 2012 - 2015 INEC, Contraloría General de la República

¹¹ INEC. Contraloría General de la República, agosto 2015

¹² Idem, promedio anual 2009 - 2015

¹³ Idem, agosto 2015

¹⁴ "Jóvenes, la mayor masa de reclusos en Panamá", La Estrella de Panamá, 30.6.14

¹⁵ INEC, Contraloría General de la República

¹⁶ 15 a 29 años de edad

¹⁷ INEC, Contraloría General de la República

¹⁸ Idem, Promedio 2009 - 2015

¹⁹ Estudio de Percepción de Violencia en Panamá, USAID/Alcance Positivo marzo 2011 página 3 (2,437 entrevistados)

²⁰ "Mejores empleos en Panamá' El rol del capital humano" (Banco Mundial, 2012), página 31

Aparte de las debilidades en sus conocimientos y competencias técnicas para cumplir con las expectativas funcionales de un trabajo (empleo formal O emprendimiento), las principales barreras que nuestros jóvenes enfrentan en el ámbito laboral son la falta de experiencia y deficientes "competencias blandas", como responsabilidad, iniciativa, compromiso, disciplina, etc.

Mano de obra extranjera

Del 28 al 45% de los nuevos empleos a ser generados por la economía entre el 2013 y 2025 requerirá la importación de mano de obra. *"Un importante efecto secundario de la mano de obra importada es que algunos trabajadores domésticos sean despedidos, o no puedan encontrar trabajo, debido a que sus salarios esperados son más altos que el de los trabajadores extranjeros"* (21).

La situación probablemente se agravará a corto plazo, como consecuencia del efecto combinado de la disminución en el número de oportunidades laborales para jóvenes y el aumento en la población estudiantil en el segmento de edad de 15 a 19 años, la cual se incrementó en 76,919 estudiantes (+55%) entre el 2009 y 2015, para ubicarse en 215,518 alumnos (22). Como fuera anteriormente expuesto, la mayoría de los jóvenes humildes de esta población intentará buscar trabajo una vez completada su educación media.

Incremento de la Informalidad

Este escenario crea condiciones favorables para el aumento de la informalidad, escalamiento de la espiral delictiva y aleja aún más las probabilidades de reinserción de jóvenes en conflicto con la ley. Si no hay empleo para los más de 30 mil profesionales que hoy nuestras universidades gradúan anualmente, las perspectivas son remotas para 7 mil pandilleros (23) y 17 mil privados de libertad (24). quienes se encuentran en el fondo de la pirámide de la empleabilidad, como segmento laboral menos deseado.

La alienación juvenil del ámbito laboral guarda estrecha relación con el reciente incremento en la informalidad del empleo, la cual aumentó 3 puntos porcentuales entre el 2012 Y 2015 (25). De hecho, entre el 2009 y 2012, 1 de cada 50 nuevos empleos fue informal, mientras que a partir del 2012 ha sido 1 de cada 2 (26).

H.D. HECTOR BARRERA
Diputado de la República
CIRCUITO 8-7



H.D. CRISPIANO ADAMES NAVARRO
DIPUTADO DE LA REPUBLICA DE PANAMA
CIRCUITO 8-7

²¹ Informe Final de Nathan Associates a la Autoridad del Canal de Panamá sobre el Impacto Económico de la Expansión del Canal, mayo 2012. página 146

²² INEC. Contraloría General de la República, agosto 2015

²³ "Pandilleros operan como transnacionales del crimen". Panamá América, 19.9.14

²⁴ "Mil presos por año entran a las cárceles". La Prensa. 26.3.16

²⁵ INEC, Contraloría General de la República

²⁶ Idem

Anteproyecto de Ley No. ____
De ____ de ____ de 20 19

9/7/19
S.55r

“Que promueve el Empleo Juvenil Sostenible”

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

CAPITULO I

PRINCIPIOS

Artículo 1. Se crea el Patronato del Empleo Juvenil Sostenible, como entidad de interés público privado, sin fines de lucro, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía en su régimen administrativo.

El Patronato tendrá su sede en la ciudad de Panamá.

Artículo 2. El Patronato tendrá como objetivo promover el trabajo sostenible e incluyente para personas panameñas de 16 a 29 años de edad, fomentando la educación y formación pertinente, en función de las necesidades del mercado laboral formal y las oportunidades de emprendimiento.

Artículo 3. Para efectos de esta Ley, los siguientes términos se definen así:

1. *Aufonomía.* Es el derecho y capacidad que el Estado le reconoce al Patronato para ordenar, gestionar, regir y resolver, bajo su propia responsabilidad y en beneficio de los usuarios, los asuntos relacionados con la organización y funcionamiento del mismo, incluyendo su régimen financiero, mediante la aplicación de esta Ley y los reglamentos y normas que la desarrollen.
2. *Empleo.* Toda aquella actividad u ocupación que genera ingresos dignos, a través de trabajo asalariado o emprendimiento.
3. *Joven.* Toda persona panameña que tenga entre 16 y 29 años de edad.

CAPITULO II

COMPOSICIÓN, FUNCIONAMIENTO Y ATRIBUCIONES

Artículo 3. El Patronato estará integrado por:

1. Un representante del Sindicato de Industriales de Panamá (SIP)
2. Un representante de la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC)
3. Un representante del Consejo Empresarial Logístico (COEL)
4. Un representante de la Asociación Panameña de Hoteles (APATEL)
5. Un representante de la Cámara de Comercio, Industria y Agricultura de Panamá (CCIAP)
6. Un representante del Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educativa (COSPAE)
7. El Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral o su representante

8. El Ministro de Desarrollo Social o su representante
9. El Ministro de Educación o su representante
10. El Director General de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (AMPYME) o su representante
11. El director del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) o su representante.

Las decisiones del Patronato serán tomadas por mayoría absoluta.

Artículo 4. Los patronos, con excepción de los ministros o sus representantes, serán elegidos para un período de tres años y podrán ser reelectos de forma consecutiva una sola vez.

Todos los miembros del Patronato prestarán sus servicios ad honorem y sólo se les reconocerán los gastos de representación en que incurran en el cumplimiento de una misión del Patronato.

Artículo 5 (transitorio). Al entrar en vigencia la presente Ley y para establecer un sistema escalonado en el nombramiento de los representantes de los gremios, se elegirá, en el primer periodo, al representante del Sindicato de Industriales de Panamá y al representante de la Cámara Panameña de la Construcción por un año; al representante del Consejo Empresarial Logístico y al representante de la Asociación Panameña de Hoteles por dos años y al representante de la Cámara de Comercio, Industria y Agricultura de Panamá y al representante del Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educativa por tres años.

Artículo 6. Cada gremio establecerá las normas y procedimientos para elegir a su representante ante el Patronato.

Artículo 7. Cada patrono tendrá un suplente, que se elegirá de la misma forma que el principal, a quien reemplazará en sus ausencias temporales. En caso de ausencia definitiva, el suplente reemplazará en propiedad al principal y la entidad que representa elegirá un nuevo suplente.

Artículo 8. Los patronos y sus suplentes, no podrán tener entre sí ningún parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

Artículo 9. El patrono y su suplente solo cesará en sus funciones por alguna de las siguientes causas:

1. Terminación del período para el que fue nombrado.
2. Dejar de pertenecer a la entidad que representa.
3. Renuncia expresa.
4. Inasistencia injustificada a más del veinticinco por ciento (25%) de las sesiones ordinarias celebradas en un año.
5. Haber sido condenado por delito doloso o delito contra el patrimonio, la fe pública, la administración pública o defraudación fiscal.
6. Incapacidad total y permanente, que le impida cumplir sus funciones.

Artículo 10. El presidente del patronato será el Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral o su representante. Anualmente, de entre sus miembros, el Patronato elegirá, en votación nominal abierta los siguientes dignatarios:

1. Un vice presidente
2. Un tesorero
3. Un vocal

La secretaría ejecutiva del Patronato será ejercida por el miembro del Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educativa.

Las funciones y responsabilidades de los dignatarios se establecerán en el reglamento interno.

Artículo 11. Son deberes y atribuciones del Patronato:

1. Elaborar y articular programas orientados a responder a demandas concretas de empleo, dirigidos a promover el empleo y emprendimiento juvenil, sin descuidar su educación, desarrollo y seguridad social.
2. Desarrollar programas de formación, inserción y seguimiento laboral orientados a jóvenes.
3. Fomentar el establecimiento de alianzas público - privadas para el empleo juvenil sostenible y la formación acelerada de recursos humanos calificados, hacia las actividades económicas de mayor crecimiento en el empleo.
4. Crear el Consejo Consultivo Permanente en materia de Empleo, que tendrá la facultad de establecer Mesas Sectoriales de Empleo, para promover el desarrollo de ofertas educativas y formativas pertinentes a las necesidades laborales de las actividades económicas de mayor crecimiento, con énfasis especial en la capacitación, formación, inserción y sostenibilidad laboral de jóvenes vulnerables.
5. Impulsar la implementación a nivel nacional del Sistema de Formación Dual, establecido en el Decreto Ley N° 4, del 7 de enero de 1997.
6. Evaluar y proponer a las autoridades correspondientes alternativas de incentivos para que las empresas permitan que sus colaboradores participen en programas de capacitación y formación continua; en el programa de becas focalizadas en carreras técnicas, dirigidas a jóvenes de escasos recursos; para estimular la contratación formal de jóvenes por un período superior a los veinticuatro meses, entre otros.
7. Establecer una plataforma público-privada para el seguimiento y medición continua de la inserción laboral de jóvenes, a través de la cual se generen indicadores que permitan medir la efectividad de los programas formativos para promover la empleabilidad y sostenibilidad laboral juvenil.
8. Evaluar los mecanismos existentes para el acceso al crédito a los jóvenes y proponer programas para el fomento y desarrollo de emprendimientos empresariales formulados y dirigidos por personas jóvenes.

CAPITULO III

FORMACIÓN TECNICA y VOCACIONAL DE RÁPIDA INSERCIÓN LABORAL

Artículo 12. En el marco del consejo consultivo permanente de empleo y las mesas sectoriales, se podrán establecer alianzas público-privadas orientadas a la formación de mano de obra calificada por parte del sector privado, en coordinación con el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano y otras entidades, tanto estatales como privadas de enseñanza, las cuales podrán contar con el apoyo de organizaciones internacionales de formación, en función de las necesidades específicas del sector privado.

Artículo 13. Se fomentará la expansión de programas como Padrino Empresario del Ministerio de Desarrollo Social, a fin de fomentar la vinculación laboral temprana, así como el Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PAIL) del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

CAPITULO IV

SOSTENIBILIDAD LABORAL

Artículo 14. Se establecerá de la figura de promotor de acompañamiento y seguimiento laboral dentro de las empresas, cuya función es servir de mentor de jóvenes que incursionan en el ámbito laboral, con la finalidad de orientarlos y apoyarlos en su proceso de adaptación e inserción en el ámbito laboral, así como en el desarrollo de sus competencias, que a su vez le permitan alcanzar una mayor estabilidad en sus empleos.

CAPITULO V

REDUCCIÓN DEL EMPLEO INFORMAL

Artículo 15. A través de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, (AMPYME), se impulsará la implementación de iniciativas orientadas a disminuir los niveles de informalidad.

Artículo 16. Esta Ley será reglamentada por el Órgano Ejecutivo en plazo de noventa días hábiles a partir de su promulgación.

Artículo 17. Esta Ley comenzará a regir el día siguiente al de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Presentado para la consideración de la Asamblea Nacional, hoy 9 de julio de 2019.

Ariel A. Alba A.
Eugenio Bernalón

Hector Blandón
CIRCUITO 8-7
Cafelá

Corina Cano
Gabriel Silva

Eric Bruff

HD CRISPIANO ADAMES
DIPUTADO DE LA REPUBLICA
CIRCUITO 8-7

Fernando
Fernando Arce

H.D. ROBERTO ABREGO
C/O. 8-5

Vito Mendota



ASAMBLEA NACIONAL
Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social

H.D. CRISPIANO ADAMES NAVARRO
Presidente

Teléfono: 512-8300, ext. 8831 / 8102

Panamá, 31 de julio de 2019

31/7/19
6:08 N

Honorable Diputado
MARCO CASTILLERO
Presidente Asamblea Nacional
E. S. D.

Respetado Señor Presidente:

Debidamente analizado y prolijado por la Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social en reunión efectuada el 31 de julio de 2019, en el salón de reuniones de la Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social, le remitimos para los trámites correspondientes el Proyecto de Ley "Que incentiva la promoción del Empleo Juvenil en el Sector Público; en Empresas Públicas conformadas como sociedades anónimas; y en Empresas Privadas en las que el Estado cuenta con un porcentaje de acciones.", que corresponde al **Anteproyecto de Ley 15**, originalmente presentado por los Honorables Diputados Ariel Alba, Héctor Brands, Fernando Arce, Roberto Abrego, Gabriel Silva, Corina Cano, entre otros.

En virtud de lo dispuesto en el Artículo 109 del Reglamento Interno, le solicito se sirva impartir las instrucciones de rigor, con el objeto de que el citado Proyecto sea sometido próximamente a Primer Debate.

Atentamente,

H.D. CRISPIANO ADAMES NAVARRO
Presidente de la Comisión de
Trabajo, Salud y Desarrollo Social

31/7/19
6:08 r

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Introducción

El crecimiento económico de Panamá en los últimos años ha venido acompañado por la abrupta disminución del protagonismo juvenil en la expansión del empleo, con graves repercusiones sociales. En el 2005, 1 de cada 4 nuevos empleos agregados a la economía panameña benefició a un joven de 15 a 29 años, pero entre el 2009 y 2015 sólo fue 1 de cada 16 (1). En este período de tiempo, el crecimiento del empleo juvenil fue 31 puntos inferior a la expansión de la empleomanía en adultos mayores de 30 años (2).

La sistemática alienación de nuestros jóvenes del ámbito laboral guarda directa relación con la escalada delictiva que ha sufrido el país en los últimos años. La situación amenaza con agravarse, por lo que es preciso analizar los factores que están incidiendo sobre la escasa sostenibilidad del empleo juvenil, así como explorar un marco de políticas que fomenten la pertinencia educativa y formativa en función de las competencias técnicas y "blandas" que requiere el sector productivo, bien sea como trabajador formal o microempresario.

Educación y Empleo

En la "Panamá del boom" y a pesar de multimillonarias inversiones en educación y capacitación laboral, el sistema educativo y formativo no está generando las competencias que el sector productivo requiere. Anualmente, más de 88 mil jóvenes (15-29 años) culminan algún tipo de programa formativo (educación media, universitaria, técnica, INADEH), unos 30 mil de ellos

Universitarios ⁽³⁾, y buscan trabajo ⁽⁴⁾,

50% de los estudiantes no culminan secundaria ⁽⁵⁾, y 95% de los que la terminan incursionan a un mercado laboral ⁽⁶⁾ que en los últimos años ⁽⁷⁾ ha exigido 45 años de edad y 13.3 años de escolaridad ⁽⁸⁾

A pesar del "boom" económico y grandes inversiones en formación, así como el hecho de que el 58% de las empresas confrontan problemas para reclutar personal ⁽⁹⁾, la mitad de los empleos agregados a la economía entre el 2012 y 2015 fue informal ⁽¹⁰⁾.

Repercusiones sociales

3 de cada 5 personas que busca trabajo en Panamá tiene entre 15 y 29 años ⁽¹¹⁾, pero sólo obtienen 1 de cada 16 nuevos empleos que se agregan a la economía ⁽¹²⁾, 1 de cada 4 de ellos ni estudia ni trabaja ("Nini") ⁽¹³⁾, representan el 54% de la población penitenciaria ⁽¹⁴⁾ y se ven involucrados en las dos terceras partes de las detenciones que hace la Policía Nacional ⁽¹⁵⁾,

Los jóvenes ⁽¹⁶⁾, que representan 51 % de la población en edad productiva ⁽¹⁷⁾, no están encontrando trabajo estable y sólo se benefician del 6% del crecimiento del empleo ⁽¹⁸⁾, No es entonces sorpresa que 83% de los jóvenes en los barrios sienta que sus perspectivas laborales no han mejorado ⁽¹⁹⁾ y Panamá

es el país latinoamericano con la mayor proporción de adolescentes que ve la educación como una pérdida de tiempo ⁽²⁰⁾.

Barreras que confrontan los jóvenes para obtener y mantener empleos

El Informe de la Alta Comisión de Empleo (2014) advirtió que *"la brecha entre las competencias de las personas dispuestas a trabajar y las competencias que demandan las empresas, constituye un desafío fundamental tanto en materia de competitividad como de equidad. Este desajuste en el sistema de desarrollo de las competencias para el trabajo y para la vida, constituye un desafío que obstaculiza la estrategia de crecimiento económico inclusivo a la que aspira Panamá"*,

De igual manera enfatiza, *"las falencias de la calidad educativa ameritan respuestas efectivas, no sólo con respecto a la educación formal, sino también con medidas tendientes a la formación integral, que incluyan el desarrollo de las habilidades blandas que demanda el trabajo en equipo, la honestidad, la responsabilidad, entre otras actitudes"*,

Aparte de las debilidades en sus conocimientos y competencias técnicas para cumplir con las expectativas funcionales de un trabajo (empleo formal O emprendimiento), las principales barreras que nuestros jóvenes enfrentan en el ámbito laboral son la falta de experiencia y deficientes "competencias blandas", como responsabilidad, iniciativa, compromiso, disciplina, etc.

Mano de obra extranjera

Del 28 al 45% de los nuevos empleos a ser generados por la economía entre el 2013 Y 2025 requerirá la importación de mano de obra. *"Un importante efecto secundario de la mano de obra importada es que algunos trabajadores domésticos sean despedidos, o no puedan encontrar trabajo, debido a que sus salarios esperados son más altos que el de los trabajadores extranjeros"* ⁽²¹⁾

La situación probablemente se agravará a corto plazo, como consecuencia del efecto combinado de la disminución en el número de oportunidades laborales para jóvenes y el aumento en la población estudiantil en el segmento de edad de 15 a 19 años, la cual se incrementó en 76,919 estudiantes (+55%) entre el 2009 y 2015, para ubicarse en 215,518 alumnos ⁽²²⁾.

Como fuera anteriormente expuesto, la mayoría de los jóvenes humildes de esta población intentará buscar trabajo una vez completada su educación media. Incremento de la Informalidad

Este escenario crea condiciones favorables para el aumento de la informalidad, escalamiento de la espiral delictiva y aleja aún más las probabilidades de reinserción de jóvenes en conflicto con la ley. Si no hay empleo para los más de 30 mil profesionales que hoy nuestras universidades gradúan anualmente, las perspectivas son remotas para 7 mil pandilleros ⁽²³⁾ y 17 mil privados de libertad ⁽²⁴⁾, quienes se encuentran en el fondo de la pirámide de la empleabilidad, como segmento laboral menos deseado.

La alienación juvenil del ámbito laboral guarda estrecha relación con el reciente incremento en la informalidad del empleo, la cual aumentó 3 puntos porcentuales entre el 2012 Y 2015 ⁽²⁵⁾.

De hecho, entre el 2009 y 2012, 1 de cada 50 nuevos empleos fue informal, mientras que
A partir del 2012 a sido de cada 2 ⁽²⁶⁾

PROYECTO DE LEY No. ___
De de de 2019

"Que promueve el Empleo Juvenil Sostenible"

31/7/19
6:08 r

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

CAPITULO 1

PRINCIPIOS

Artículo 1. Se crea el Patronato del Empleo Juvenil Sostenible, como entidad de interés público privado, sin fines de lucro, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía en su régimen administrativo.

El Patronato tendrá su sede en la ciudad de Panamá.

Artículo 2. El Patronato tendrá como objetivo promover el trabajo sostenible e incluyente para personas panameñas de 16 a 29 años de edad, fomentando la educación y formación pertinente, en función de las necesidades del mercado laboral formal y las oportunidades de emprendimiento.

Artículo 3. Para efectos de esta Ley, los siguientes términos se definen así:

1. *Aufonomía*. Es el derecho y capacidad que el Estado le reconoce al Patronato para ordenar, gestionar, regir y resolver, bajo su propia responsabilidad y en beneficio de los usuarios, los asuntos relacionados con la organización y funcionamiento del mismo, incluyendo su régimen financiero, mediante la aplicación de esta Ley y los reglamentos y normas que la desarrollen.
2. *Empleo*. Toda aquella actividad u ocupación que genera ingresos dignos, a través de trabajo asalariado o emprendimiento.
3. *Joven*. Toda persona panameña que tenga entre 16 y 29 años de edad.

CAPITULO II

COMPOSICIÓN, FUNCIONAMIENTO Y ATRIBUCIONES

Artículo 3. El Patronato estará integrado por:

1. Un representante del Sindicato de Industriales de Panamá (SIP)
2. Un representante de la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC)
3. Un representante del Consejo Empresarial Logístico (COEL)
4. Un representante de la Asociación Panameña de Hoteles (APATEL)
5. Un representante de la Cámara de Comercio, Industria y Agricultura de Panamá (CCIAP)
6. Un representante del Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educativa (COSPAE)
7. El Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral o su representante
8. El Ministro de Desarrollo Social o su representante
9. El Ministro de Educación o su representante
10. El Director General de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (AMPYME) o su representante
11. El director del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo

Humano (INADEH) o su representante.

Las decisiones del Patronato serán tomadas por mayoría absoluta.

Artículo 4. Los patronos, con excepción de los ministros o sus representantes, serán elegidos para un período de tres años y podrán ser reelectos de forma consecutiva una sola vez.

Todos los miembros del Patronato prestarán sus servicios ad honorem y sólo se les reconocerán los gastos de representación en que incurran en el cumplimiento de una misión del Patronato.

Artículo 5 (transitorio). Al entrar en vigencia la presente Ley y para establecer un sistema escalonado en el nombramiento de los representantes de los gremios, se elegirá, en el primer periodo, al representante del Sindicato de Industriales de Panamá y al representante de la Cámara Panameña de la Construcción por un año; al representante del Consejo Empresarial Logístico y al representante de la Asociación Panameña de Hoteles por dos años y al representante de la Cámara de Comercio, Industria y Agricultura de Panamá y al representante del Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educativa por tres años.

Artículo 6. Cada gremio establecerá las normas y procedimientos para elegir a su representante ante el Patronato.

Artículo 7. Cada patrono tendrá un suplente, que se elegirá de la misma forma que el principal, a quien reemplazará en sus ausencias temporales. En caso de ausencia definitiva, el suplente reemplazará en propiedad al principal y la entidad que representa elegirá un nuevo suplente.

Artículo 8. Los patronos y sus suplentes, no podrán tener entre sí ningún parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

Artículo 9. El patrono y su suplente solo cesará en sus funciones por alguna de las siguientes causas:

1. Terminación del período para el que fue nombrado.
2. Dejar de pertenecer a la entidad que representa.
3. Renuncia expresa.
4. Inasistencia injustificada a más del veinticinco por ciento (25%) de las sesiones ordinarias celebradas en un año.
5. Haber sido condenado por delito doloso o delito contra el patrimonio, la fe pública, la administración pública o defraudación fiscal.
6. Incapacidad total y permanente, que le impida cumplir sus funciones.

Artículo 10. El presidente del patronato será el Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral o su representante. Anualmente, de entre sus miembros, el Patronato elegirá, en votación nominal abierta los siguientes dignatarios:

1. Un vice presidente
2. Un tesorero
3. Un vocal

La secretaría ejecutiva del Patronato será ejercida por el miembro del Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educativa.

Las funciones y responsabilidades de los dignatarios se establecerán en el reglamento interno.

Artículo 11. Son deberes y atribuciones del Patronato:

1. Elaborar y articular programas orientados a responder a demandas concretas de empleo, dirigidos a promover el empleo y emprendimiento juvenil, sin descuidar su educación, desarrollo y seguridad social.
2. Desarrollar programas de formación, inserción y seguimiento laboral orientados a jóvenes.
3. Fomentar el establecimiento de alianzas público -privadas para el empleo juvenil sostenible y la formación acelerada de recursos humanos calificados, hacia las actividades económicas de mayor crecimiento en el empleo.
4. Crear el Consejo Consultivo Permanente en materia de Empleo, que tendrá la facultad de establecer Mesas Sectoriales de Empleo, para promover el desarrollo de ofertas educativas y formativas pertinentes a las necesidades laborales de las actividades económicas de mayor crecimiento, con énfasis especial en la capacitación, formación, inserción y sostenibilidad laboral de jóvenes vulnerables.
5. Impulsar la implementación a nivel nacional del Sistema de Formación Dual, establecido en el Decreto Ley N° 4, del 7 de enero de 1997.
6. Evaluar y proponer a las autoridades correspondientes alternativas de incentivos para que las empresas permitan que sus colaboradores participen en programas de capacitación y formación continua; en el programa de becas focalizadas en carreras técnicas, dirigidas a jóvenes de escasos recursos; para estimular la contratación formal de jóvenes por un período superior a los veinticuatro meses, entre otros.
7. Establecer una plataforma público-privada para el seguimiento y medición continua de la inserción laboral de jóvenes, a través de la cual se generen indicadores que permitan medir la efectividad de los programas formativos para promover la empleabilidad y sostenibilidad laboral juvenil.
8. Evaluar los mecanismos existentes para el acceso al crédito a los jóvenes y proponer programas para el fomento y desarrollo de emprendimientos empresariales formulados y dirigidos por personas jóvenes.

CAPITULO III

FORMACIÓN TECNICA y VOCACIONAL DE RÁPIDA INSERCIÓN LABORAL

Artículo 12. En el marco del consejo consultivo permanente de empleo y las mesas sectoriales, se podrán establecer alianzas público-privadas orientadas a la formación de mano de obra calificada por parte del sector privado, en coordinación con el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano y otras entidades, tanto estatales como privadas de enseñanza, las cuales podrán contar con el apoyo de organizaciones internacionales de formación, en función de las necesidades específicas del sector privado.

Artículo 13. Se fomentará la expansión de programas como Padrino Empresario del Ministerio de

Desarrollo Social, a fin de fomentar la vinculación laboral temprana, así como el Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (P AIL) del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

CAPITULO IV
SOSTENIBILIDAD LABORAL

Artículo 14. Se establecerá de la figura de promotor de acompañamiento y seguimiento laboral dentro de las empresas, cuya función es servir de mentor de jóvenes que incursionan en el ámbito laboral, con la finalidad de orientarlos y apoyarlos en su proceso de adaptación e inserción en el ámbito laboral, así como en el desarrollo de sus competencias, que a su vez le permitan alcanzar una mayor estabilidad en sus empleos.

CAPITULO V
REDUCCIÓN DEL EMPLEO INFORMAL

Artículo 15. A través de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, (AMPYME), se impulsará la implementación de iniciativas orientadas a disminuir los niveles de informalidad.

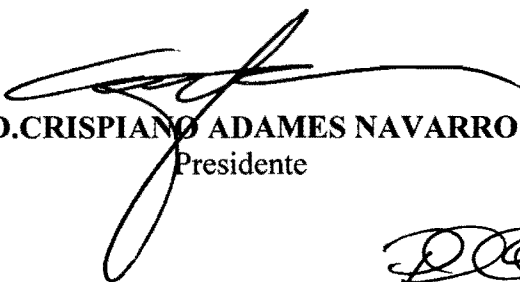
Artículo 16. Esta Ley será reglamentada por el Órgano Ejecutivo en plazo de noventa días hábiles a partir de su promulgación.


Artículo 17. Esta Ley comenzará a regir el día siguiente al de su promulgación

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Propuesto a la consideración de la Asamblea Nacional, hoy de de 2019.

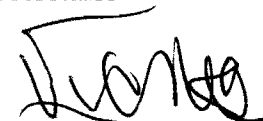
POR LA COMISIÓN DE TRABAJO, SALUD Y DESARROLLO SOCIAL



HD. CRISPIANO ADAMES NAVARRO
Presidente


HD. JUAN ESQUIVEL
Vicepresidente

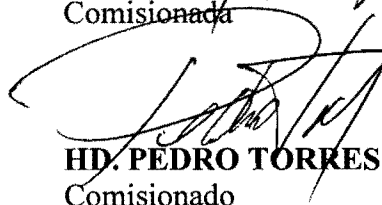

HD. ABEL BEKER
Secretario


HD. MARIANO LOPEZ
Comisionado


HD. VICTOR CASTILLO
Comisionado


HD. FATIMA AGRAZAL
Comisionada


HD. ARNULFO DIAZ
Comisionado


HD. PEDRO TORRES
Comisionado

HD. RAUL FERNANDEZ
Comisionado