

Comisión de Laborales, Previsión Social y Asuntos Jurídicos

República de Panamá, 25 y 26 de marzo de 2014

Proyecto de Ley Marco de Empleo Juvenil

CAPITULO I: PRINCIPIOS

Sección única

Artículo 1° (Objeto).- La presente Ley Marco tiene por objeto promover el trabajo decente de las personas jóvenes, vinculando el empleo, la educación y la formación profesional desde la perspectiva de los derechos fundamentales del trabajo.

A tal efecto, regula instrumentos tendientes a generar oportunidades para el acceso al mundo del trabajo en relación de dependencia o trabajo subordinado, así como la realización de prácticas laborales en el marco de programas educativos y de formación y la promoción de emprendimientos juveniles autónomos.

El Estado promocionará que las empresas privadas desarrollen acciones de discriminación afirmativa o acciones preferenciales contenidas en el artículo 19 de la presente ley, a los fines de brindar protección especial al trabajo de los jóvenes.

Artículo 2° (Principios).- Son principios rectores de los programas, planes y modalidades contractuales de empleo y formación para jóvenes:

1. El trabajo decente y sus diversos componentes de respeto y promoción de los derechos laborales fundamentales, el empleo e ingresos justos; la no discriminación por razones de edad, género, sexo, orientación sexual, etnia, nivel socio económico, discapacidad física o mental o de cualquier otro tipo; la protección social y seguridad social y el diálogo social
2. El acuerdo socio-educativo y la responsabilidad, participación y compromiso:
 - a) Del sector público, en la planificación, orientación y supervisión de los planes y programas en materia de formación profesional y empleo juvenil.
 - b) De las empresas y organizaciones del sector privado, en la generación de empleo decente y en la colaboración en materia de formación.
 - c) De las organizaciones de trabajadores, en la promoción y defensa de los derechos de los y las trabajadoras jóvenes.
 - d) De las instituciones de formación, en el diseño, capacitación, seguimiento y apoyo a los programas de trabajo y empleo juvenil.
 - e) De las personas jóvenes y sus organizaciones, en sus propuestas, en el desarrollo de sus competencias y en la definición e implementación de sus trayectorias laborales y educativas.

CAPITULO II: DE LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE JUVENIL

Artículo 3° (Coordinación).- Se elaborarán y articularán las acciones en coordinación con los organismos vinculados con la educación, desarrollo social, juventud, trabajo y seguridad social

Artículo 4° (Contenidos).- La coordinación entre los distintos organismos involucrados tendrá competencias en materia de articulación de las ofertas educativas y formativas, en el seguimiento al

tránsito entre educación y trabajo, el establecimiento de acciones en la orientación e intermediación laboral y en el aseguramiento de la calidad en el empleo de las y los jóvenes.

En particular, la promoción del trabajo decente juvenil implicará:

- 1) Vincular eficazmente las acciones de los organismos públicos con competencias en materia de promoción del trabajo juvenil, y en educación y formación, así como con las iniciativas tripartitas y de las organizaciones de jóvenes, trabajadores y de empleadores.
- 2) Generar información específica sobre la actividad económica a los efectos del análisis de la evolución y la proyección del empleo en lo que afecta a la población joven.
- 3) Promover la articulación, cooperación y complementación entre las demandas de calificación y de competencias laborales y el sistema educativo formal y no formal.
- 4) Desarrollar dispositivos específicos que atiendan la particularidad de las y los jóvenes en la orientación e intermediación laboral.
- 5) Dar seguimiento y apoyo a las inserciones laborales.
- 6) Facilitar la formalización, el acceso al crédito, la asistencia técnica y el seguimiento a emprendedores y microempresarios jóvenes.

La promoción del trabajo decente juvenil deberá tener en especial consideración la situación de las personas jóvenes provenientes de los hogares de menores recursos, velando especialmente por quienes tengan responsabilidades familiares, especialmente jóvenes embarazadas o con hijos o hijas menores en condición de empleo, se encuentren desvinculadas del sistema educativo, así como de los jóvenes desempleados con discapacidades físicas y/o mentales de acuerdo a los requerimientos del puesto de trabajo.

CAPITULO III: MODALIDADES CONTRACTUALES EN EL SECTOR PRIVADO

Sección primera: Disposiciones generales

Artículo 5° (Requisitos de los empleadores).- Las empresas u organismos que incorporen jóvenes en el marco de las modalidades contractuales establecidas en las secciones segunda a quinta del presente capítulo deberán:

- a) Acreditar que se encuentran en situación regular de pagos con las contribuciones especiales de seguridad social.
- b) No haber rescindido unilateralmente ningún contrato laboral, ni haber realizado envíos al seguro por desempleo durante los 90 (noventa) días anteriores a la contratación ni durante el plazo que durare la misma, respecto de trabajadores que realicen iguales o similares tareas o funciones a las que la persona joven contratada vaya a realizar en el establecimiento, con excepción de aquellas rescisiones fundadas en notoria mala conducta.

Asimismo, quedan exceptuadas aquellas actividades en las que por su naturaleza se celebran contrataciones zafrales y no serán consideradas aquellas contrataciones con plazo determinado. Por razones fundadas y a petición de parte interesada, se podrán establecer otras excepciones.

Todas las excepciones deberán ser autorizadas expresamente por el organismo competente.

- c) El porcentaje de personas empleadas a través de las modalidades establecidas en la presente Ley no podrá exceder el 20% (veinte por ciento) de la plantilla permanente en la empresa.

Aquellas empresas con menos de 10 (diez) trabajadores podrán contratar un máximo de 2 (dos) personas jóvenes. El límite de contratación podrá modificarse cuando se trate de empresas en expansión o en período de instalación y de puestos de trabajo nuevos, previa autorización.

El organismo regulador o la autoridad competente en cada país, podrá determinar las sanciones o penalidades que correspondan por la violación de plazos máximos u otras condiciones que existan en la legislación respecto a estas modalidades contractuales.

Artículo 6° (Condiciones).- Podrán ser contratadas bajo las modalidades preceptuadas en la presente ley, las personas jóvenes a partir de una edad mínima definida por cada país y hasta la edad máxima establecida para cada una de las modalidades previstas en las secciones segunda, tercera y cuarta del presente capítulo. En todos los casos, el trabajador deberá recibir salario, prestaciones y seguro social en los mismos términos y condiciones que el resto de los trabajadores del sector.

En caso de ser contratadas personas menores de 18 (dieciocho) años se las protegerá contra el desempeño de cualquier tipo de trabajo peligroso, nocivo para su salud o para su desarrollo físico, espiritual, moral o social, prohibiéndose todo trabajo que no le permita gozar de bienestar en compañía de su familia o responsables o que entorpezca su formación educativa.

En la relación laboral de las y los trabajadores jóvenes podrá preverse un plazo de prueba de acuerdo a la legislación general laboral de cada país.

El salario y las condiciones de trabajo de las personas jóvenes contratadas se ajustarán a lo dispuesto en las leyes, laudos y convenios colectivos vigentes.

Artículo 7° (Seguridad social).- Las y los jóvenes que se contraten bajo las modalidades previstas en las secciones segunda a cuarta de presente capítulo, deberán ser inscriptos en los organismos de seguridad social, gozando de todos los derechos y beneficios establecidos en las normas laborales vigentes y de todas las prestaciones de seguridad social.

Artículo 8° (Régimen de estímulos para las empresas).- Las empresas privadas que empleen jóvenes bajo las modalidades establecidas en el presente capítulo gozarán de los siguientes beneficios:

- a) En la modalidad de trabajo protegido y promovido prevista en los artículos 14 a 16 se establece un subsidio parcial del salario del beneficiario
- b) En la modalidad de primera experiencia laboral regulada en el artículo 10 de la presente ley, se podrá establecer un subsidio de un porcentaje máximo de las retribuciones mensuales del trabajador sujetas a aportes. El Órgano competente determinará, dentro de ese máximo, una graduación tomando en cuenta la situación familiar, social y económica del beneficiario, el tiempo de trabajo y la presentación de planes de capacitación por la empresa en relación con el beneficiario.
- c) En la modalidad de práctica laboral para egresados prevista en los artículos 11 a 12 de la presente ley podrá establecerse un subsidio calculado sobre la base del monto predeterminado en su oportunidad.
- d) Utilización gratuita de los servicios de selección y seguimiento ofrecidos a través de los organismos responsables de ejecutar los respectivos programas de empleo juvenil.
- e) Un mecanismo de certificación que el Poder Ejecutivo establecerá para las empresas que participen en cualquiera de las modalidades contractuales previstas. La reglamentación regulará las características de dicho etiquetado.
- f) Difusión de la participación de la empresa y su marca, por medio de los canales de comunicación que dispongan los organismos públicos involucrados.

Artículo 9° (Deberes genéricos del empleador).- Las empresas contratantes deberán colaborar con la formación y capacitación de los jóvenes en todas las modalidades de promoción del trabajo decente juvenil. Asimismo, deberán extender una constancia que acredite la experiencia realizada por el joven en el puesto de trabajo así como la asistencia, el comportamiento, el desempeño en el trabajo y las

competencias adquiridas. Las empresas contratantes deberán cumplir estrictamente con lo aquí estipulado.

Artículo 9º (b) (Plazos máximos acumulativos). – El organismo competente controlará

Que las diferentes modalidades de contrato no supere el tiempo máximo especificado para la suma de cada una de ellas.

Sección Segunda: De los contratos de Primera Experiencia Laboral

Artículo 10º (Plazo y Condiciones).- Las contrataciones de Primera Experiencia Laboral no podrán ser inferiores a 6 (seis) meses ni exceder de un año. El joven beneficiario podrá ser contratado bajo esta modalidad por una sola vez.

Podrán ser contratadas bajo esta modalidad las personas jóvenes de entre 15 (quince) y 24 (veinticuatro) años que no hayan tenido experiencia formal de trabajo, por un plazo mayor a 90 (noventa) días corridos. A efectos de dicho cómputo, no se tomarán en cuenta los aportes realizados en el marco de la participación en programas de trabajo protegido y promovido.

Sección Tercera: De la práctica laboral para egresados

Artículo 11º (Plazo y Condiciones).- Las contrataciones de práctica laboral para egresados podrán ser convenidas entre empleadores y jóvenes de hasta 29 (veintinueve) años de edad, con formación previa y en busca de su primer empleo vinculado con la titulación que posean, con el objeto de realizar trabajos prácticos complementarios y aplicar sus conocimientos teóricos y por un plazo entre 6 (seis) meses y un año.

Ningún joven podrá ser contratado bajo la modalidad de práctica laboral para egresados en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 12 (doce) meses en virtud de la misma titulación.

Artículo 12º (Instituciones educativas).- La contratación de práctica laboral para egresados sólo podrá concertarse cuando el joven trabajador acredite, fehacientemente, haber egresado de centros públicos o privados habilitados de enseñanza técnica, comercial, agraria o de servicios, en la forma y las condiciones que establezca la reglamentación.

Artículo 13º (Correspondencia formación/trabajo).-El puesto de trabajo y la práctica laboral para egresados deberán ser, en todos los casos, adecuados al nivel de formación y estudios cursados por el joven practicante.

Sección Cuarta: Del trabajo protegido joven

Artículo 14º (Definición).- Será considerado trabajo protegido joven el desarrollo en el marco de programas que presenten alguno de los siguientes componentes:

- a) Un acompañamiento social de los beneficiarios que comporte asimismo la supervisión educativa de las tareas a realizarse.
- b) Subsidios a las empresas participantes
- c) Capacitación al joven

Los programas podrán combinar etapas formativas en el aula con etapas laborales a realizar en empresas del sector productivo en forma simultánea o alternada.

Artículo 15º (Ámbito subjetivo).- Los programas de trabajo protegido tendrán como beneficiarios a jóvenes menores de 30 (treinta) años, en situación de desempleo, pertenecientes a hogares en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

Artículo 16° (Plazo del contrato).- El plazo de la contratación deberá estar en función de los cometidos del programa respectivo, y no podrá ser inferior a 6 (seis) meses ni exceder los 18 (dieciocho) meses.

Sección Quinta: De la práctica formativa en empresas

Artículo 17° (Definición).- La práctica formativa en empresas es aquella que se realiza en el marco de propuestas o cursos de educación, formación y/o capacitación laboral de entidades educativas o formativas, con el objeto de profundizar y ampliar los conocimientos de forma que permita al o la joven aplicar y desarrollar habilidades, conocimientos y aptitudes adquiridas en la formación y que son requeridas por la realidad productiva.

Se fijarán los requisitos que deberán cumplir las propuestas o cursos de educación, formación y/o capacitación laboral para participar en la presente modalidad.

Artículo 18° (Condiciones).- La institución educativa y la empresa acordarán por escrito las condiciones de trabajo del o de la joven, las que deberán ser oportunamente aprobadas.

La reglamentación de cada país establecerá máximo de horas para la práctica formativa y un porcentaje de la carga horaria total del curso, sin que sea menester contar con una remuneración asociada al trabajo realizado.

La empresa deberá contribuir en la formación del joven durante el desarrollo de la práctica formativa en la empresa. Al finalizar la práctica la empresa deberá brindar al joven una constancia de la realización de la misma, así como una evaluación de su desempeño; esta última también será proporcionada a la institución educativa que corresponda.

CAPITULO IV: DE LA PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL EN EL ESTADO Y EN PERSONAS PÚBLICAS NO ESTATALES

Sección Única: De los contratos de Primera Experiencia Laboral

Artículo 19° (Acciones de discriminación positiva).- Los Organismos del Estado y las Personas Públicas no Estatales deberán contratar jóvenes bajo la modalidad de Primera Experiencia Laboral un porcentaje importante de contrataciones anuales de personal temporario (Becarios y Pasantes) a determinar por cada país.

Ese 50% del total de contrataciones de primera experiencia laboral deberá contener discriminación positiva por razones de género, sexo, orientación sexual, etnia minoritaria o población original, discapacidades físicas y mentales y de cualquier otra índole y siempre y cuando las características del empleo lo permitan.

Determinándose a esos efectos porcentajes de participación según la presencia de estos colectivos entre los jóvenes de cada país.

CAPITULO V: DE LA PROMOCIÓN DE LOS ESTUDIOS DE LAS PERSONAS JÓVENES TRABAJADORAS

Sección Única

Artículo 20° (Continuidad en los estudios).- El Estado deberá promover la compatibilidad de las actividades laborales de los jóvenes con la continuidad de sus estudios.

Artículo 21° (Reducción del horario por estudios).- Los empleadores que reduzcan el horario de aquéllos trabajadores de entre 15 (quince) y 24 (veinticuatro) años que se encuentren cursando estudios curriculares de educación primaria, secundaria básica o superior, educación técnico profesional superior, enseñanza universitaria de grado y terciaria de naturaleza pública o privada habilitada podrán tener subsidios porcentuales sobre el valor de la hora del trabajo en caso de la reducción de la jornada laboral.

La jornada resultante de la reducción del tiempo de trabajo no podrá ser inferior a 4 (cuatro) horas diarias.

Se reglamentarán las condiciones de acceso y mantenimiento de los beneficios establecidos.

Artículo 22° (Subsidio a la licencia por estudios).- Los empleadores que otorgaren hasta 8 (ocho) días de licencias por estudios adicionales a trabajadores entre las edades mínimas y máximas establecidas por la reglamentación de cada país que se encuentren cursando los estudios curriculares a que refiere el artículo 20 de la presente ley, podrán percibir un subsidio equivalente a un porcentaje del salario correspondiente a cada día de licencia adicional concedida.

Se reglamentarán las condiciones de acceso y mantenimiento de los beneficios establecidos.

Artículo 23° (Compatibilización con los horarios de estudios).- Los empleadores no podrán establecer un régimen de horario rotativo a aquél personal entre las edades mínimas y máximas establecidas por la reglamentación de cada país que se encuentre cursando los estudios determinados en el artículo 20 de la presente ley.

CAPITULO VI: DE LOS EMPRENDIMIENTOS JUVENILES

Sección Única

Artículo 24° (Definición).- Por emprendimiento juvenil se entiende a toda iniciativa de tipo productivo en el cual se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Que la dirección de emprendimiento sea ejercida por un o una joven, o que intervengan en ella al menos un 51% (cincuenta y uno por ciento) de jóvenes de entre 18 (dieciocho) y 29 (veintinueve) años de edad.
- b) Que el emprendimiento no tenga más de 5 (cinco) años de iniciado.

Artículo 25° (Financiamiento).- Los organismos crediticios del Estado y las personas públicas no estatales podrán formular programas de acceso al crédito para el fomento de emprendimientos juveniles, con intereses y plazos de exigibilidad más favorables.

Artículo 26° (Asistencia técnica).- Los organismos del Estado y las personas públicas no estatales podrán formular programas de asistencia técnica para el desarrollo de emprendimientos productivos juveniles.