29

Serie
Marcos
Normativos

PARLAMENTO
ANDINO

Marco Normativo para Impulsar la Inserción Juvenil al Mercado Laboral en los Países Andinos

MARCO NORMATIVO PARA IMPULSAR LA INSERCIÓN JUVENIL AL MERCADO LABORAL EN LOS PAÍSES ANDINOS

PARLAMENTO
ANDINO

Víctor Rolando Sousa
Presidente del Parlamento Andino

Eduardo Chiliquinga Mazón
Secretario general del Parlamento Andino

Primera edición, marzo de 2020

Parlamento Andino
Avenida Caracas # 70A - 61
Bogotá - Colombia
www.parlamentoandino.org

Edición
Astrid Muñoz

Diseño Gráfico
Edna García

ISBN FÍSICO 978-958-9283-74-5
ISBN DIGITAL 978-958-9283-75-2
Edición no venal. Prohibida su venta.

PARLAMENTO
ANDINO

El presente Marco Normativo se aprobó el 20 de noviembre de 2019 bajo la dirección de la siguiente:

Mesa Directiva

Periodo 2019 - 2020

Presidente
Víctor Rolando Sousa
Perú

Vicepresidentes

Alberto Moreno
Bolivia

Germán Darío Hoyos
Colombia

Fausto Cobo
Ecuador

Gabriel Ascencio
Chile

Secretario general
Eduardo Chiliquinga Mazón

Representación Parlamentaria

Bolivia
Vicepresidente
Alberto Moreno

Parlamentarios
Eustaquio Cadena
Hebert Choque
Edith Mendoza
Flora Aguilar

Chile
Vicepresidente
Gabriel Ascencio

Parlamentarios
Sergio Gahona
Juan Pablo Letelier
Fidel Espinoza
Alejandro García-Huidobro

Colombia
Vicepresidente
Germán Darío Hoyos

Parlamentarios
Carlos Andrés Trujillo
César Augusto Ortiz
Óscar Darío Pérez
Óscar Hernán Sánchez

Ecuador
Vicepresidente
Fausto Cobo

Parlamentarios
Pamela Aguirre
Hugo Quiroz
Rosa Mireya Cárdenas
Patricia Terán

Perú
Presidente
Víctor Rolando Sousa

Parlamentarios
Mariano González
Alan Fairlie
Jorge Luis Romero
Mario Zúñiga

PRESENTACIÓN

El desempleo juvenil es una problemática que afecta a varios países del mundo, impidiendo el acceso efectivo de la población joven al mercado laboral. En términos generales, “el desempleo mundial aumentó de 170 millones en 2007 a casi 202 millones en 2012, de los cuales alrededor de 75 millones eran mujeres y hombres jóvenes”[1]. Además, los jóvenes son los más propensos a tener contratos temporales, con menor remuneración y sin prestaciones sociales[2].

En la región Andina, las cifras son alarmantes debido a las estadísticas publicadas por los organismos especializados de cada país. Durante el 2018, Bolivia registró una tasa de desempleo juvenil de 8,5%[3]; Chile durante los últimos 8 años ha registrado una tasa sobre el 17%[4]; Colombia registró una tasa de 17,7%[5]; Ecuador una tasa de 13,9%[6] y Perú una tasa

[1] Sistema de Naciones Unidas en Perú. Recuperado desde: https://onu.org.pe/ods-8/

[2] Fedesarrollo. (2017). Desempleo Juvenil. Informe Mensual del Mercado Laboral, [p.3]. Recuperado de https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/11imlnoviembre2017web.pdf

[3] CNN, Los votantes jóvenes de Bolivia están preocupados por el desempleo (2019). Tomado de: https://cnnespanol.cnn.com/2019/10/18/los-votantes-jovenes-de-bolivia-estan-preocupados-por-el-desempleo/

[4] La Tercera, Desempleo juvenil se mantiene por sobre el 17% en los últimos 8 años y participación baja 4,7 puntos (2018). Tomado de: https://www.latercera.com/pulso/noticia/desempleo-juvenil-se-mantiene-17-los-ultimos-8-anos-participacion-baja-47-puntos/244847/

[5] DANE, Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) (2019). Tomado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/Bol_eje_juventud_jun19_ago19.pdf

[6] Primicias, El desempleo juvenil es tres veces más alto que la media nacional (2019). Tomado de: https://www.primicias.ec/noticias/economia/desmpleo-juvenil-tres-veces-mas-alto-media-nacional/

de 16,9%[7]. En varios países resulta preocupante que la tasa de desempleo duplica al de la población adulta. No obstante, en todos los países andinos se están adelantando diferentes planes y programas para mitigar esta problemática social.

La inserción laboral de los jóvenes es indispensable para lograr su acceso a empleos dignos y decentes, en los cuales puedan aplicar y desarrollar sus conocimientos y capacidades, así como obtener una remuneración justa, que les permita adquirir ingresos propios para disminuir su dependencia económica y forjar su propio futuro. Asimismo, "el trabajo brinda integridad social y conlleva legitimidad y reconocimiento social. La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas"[8].

Ahora bien, considerando que "lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad"[9], es una de las metas del Objetivo #8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Parlamento Andino desde hace varios meses se propuso trabajar en el presente Marco Normativo.

Este instrumento jurídico fue aprobado en noviembre de 2019 con el propósito de impulsar la inserción juvenil al mercado laboral de los países de la región. Además, contiene diferentes líneas estratégicas para que la población joven ingrese a

---

[7] INEI, Informe Técnico Trimestre móvil: Agosto – Septiembre – octubre 2019 (2019). Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/empleooctubre.pdf

[8] Weller, Jürgen. La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. CEPAL, recuperado desde: http://www.oitcinterfor.org/node/6487

[9] Sistema de Naciones Unidas en Perú. Recuperado desde: https://onu.org.pe/ods-8/

empleos dignos y decentes, entre estas se encuentran: acceso a fuentes de empleo; promoción de la empleabilidad de los jóvenes dentro de los sectores económicos; asistencia técnica a jóvenes emprendedores; certificación de competencias y aptitudes laborales; capacitación y formación; y transición exitosa de la educación al trabajo.

También, es indispensable fortalecer los planes, programas y políticas encaminadas a estimular la inserción juvenil al mercado laboral, a través de la flexibilización de la protección del empleo y del mercado laboral; la facilitación de la creación de empresas y el otorgamiento de incentivos o exenciones tributarias a las empresas que contraten jóvenes[10].

Ponemos a disposición de los Gobiernos nacionales y de los ciudadanos andinos el presente marco normativo, con el fin de que su contenido sea considerado en la elaboración de políticas públicas que promuevan el acceso efectivo de los jóvenes al mercado laboral andino, garantizando el cumplimiento de sus derechos laborales.

P.A.Víctor Rolando Sousa Huanambal
Presidente del Parlamento Andino

---

[10] Angana Banerji, (2015). Europeos sin empleo. Finanzas & Desarrollo, [p.26-p.28] Recuperado de: https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2015/03/pdf/banerji.pdf

AGRADECIMIENTOS

El Parlamento Andino en los últimos años ha prevalecido dentro de su agenda institucional las prioridades e intereses de los países andinos, con el propósito de beneficiar a los millones de ciudadanos que habitan en la región. Hasta el momento se han aprobado 32 marcos normativos que desarrollan diversas temáticas como: movilidad humana, derechos humanos de las personas con discapacidad y adultos mayores, cambio climático y desarrollo sostenible, turismo comunitario, salud, derechos sociolaborales, entre otros.

Con el objetivo de abordar uno de los principales requerimientos de la población joven, elaboramos el presente marco normativo para impulsar la inserción juvenil al mercado laboral en los países andinos, desarrollando diferentes iniciativas para promover una efectiva transición de la educación al trabajo.

En el proceso de elaboración de este instrumento jurídico participaron diferentes organismos y expertos en la materia, a quienes les agradecemos por su valioso apoyo y contribución en este trabajo. De igual forma, nuestra gratitud al Parlamentario Andino de la República del Perú Alan Fairlie por ser el proponente de esta iniciativa; a los parlamentarios que conforman la Comisión Quinta de “Derechos Humanos, Desarrollo Social y Participación Ciudadana”; y a los demás parlamentarios andinos por sus valiosos aportes y recomendaciones, que permitieron mejorar y enriquecer el contenido del presente Marco Normativo.

También, nuestro agradecimiento a la Dra. Gloria Zambrano, Directora General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú, y al Dr. Julio Gamero, Especialista en Empleo y Políticas de Empleo de la Oficina para los Países Andinos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quienes participaron en la Comisión y en la Plenaria, respectivamente, exaltando el debate realizado sobre este asunto tan importante para nuestra región.

Por último, al equipo técnico de la Secretaría General del Parlamento Andino, por su apoyo en la revisión del presente documento, el cual servirá de base para fortalecer la inserción laboral de los jóvenes, y desarrollar sus competencias como emprendedores.

Eduardo Chiliquinga Mazón
Secretario general del Parlamento Andino

ÍNDICE

Recomendación No. 402
Marco Normativo para Impulsar la Inserción Juvenil al Mercado Laboral en los Países Andinos.....14

Título I
Disposiciones Generales
Capítulo I Objeto, Objetivos y Alcance.....27

Capítulo II
Definiciones y Principios 29

Capítulo III
Atribuciones, Derechos y Deberes de las Partes 35

Título II
Lineamientos Estratégicos para la Inserción Juvenil en el Mercado Laboral. 38

RECOMENDACIÓN No. 402

MARCO NORMATIVO PARA IMPULSAR LA INSERCIÓN JUVENIL AL MERCADO LABORAL EN LOS PAÍSES ANDINOS

La Plenaria del Parlamento Andino reunida reglamentariamente durante el marco del periodo ordinario de sesiones, a los 20 días del mes de noviembre de 2019, en la ciudad de Cartagena, República de Colombia.

CONSIDERANDO

Considerando que, la inserción laboral de los jóvenes se ha convertido en uno de los principales desafíos, tanto en la región como a nivel global, como consecuencia de la falta de acceso a trabajos decentes y una adecuada formación, lo cual se ha convertido en una de las principales barreras que deben afrontar para insertarse adecuadamente en el mercado laboral;

Considerando que, la debilidad en el frente laboral de las juventudes es multidimensional; se puede identificar que una de las consecuencias que dificultan el acceso al mercado laboral de los jóvenes se debe a la formación y pensum educativos;

Considerando el aumento de la importancia del trabajo cognitivo como palanca para la producción de riqueza y, al mismo tiempo, su devaluación en términos de salario y empleo en el mundo del trabajo juvenil, se hace necesario desarrollar habilidades cognitivas enfocadas en la transición económica, donde los jóvenes nativos digitales, tengan la oportunidad de insertarse en el mercado laboral y fortalecer las industrias vinculadas al campo tecnológico y al biocomercio;

Reconociendo que, en la actualidad, se requiere fomentar dentro de los jóvenes el aprendizaje permanente a fin de desarrollar

competencias que respondan a las necesidades del mercado laboral[11] y que brinde a los jóvenes la oportunidad de acceder a empleos productivos que les permita gozar de un salario digno y condiciones laborales adecuadas[12];

Destacando que, la falta de una adecuada inserción laboral de los jóvenes tiene diversos efectos negativos, debido a que tienden a aceptar trabajos informales o empleos en condiciones inadecuadas. De acuerdo con la evidencia empírica, dichos efectos suelen persistir en la trayectoria laboral de los jóvenes[13];

Resaltando que, a nivel global, la población juvenil se incrementó en 139 millones de personas entre 1997 y 2007, no obstante, la fuerza de trabajo juvenil disminuyó en 35 millones de personas. Es decir, que la participación juvenil en la fuerza de trabajo pasó de 55% a 45,7% para el mismo periodo. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que, en el 2017, alrededor de 70,9 millones de jóvenes se encontraban desempleados, cifra que tendería a incrementarse a 71,1 millones de jóvenes en el 2018[14];

Subrayando que, la tasa mundial de desempleo juvenil para el 2017 fue de 13,1%. A nivel de Latinoamérica, la tasa de jóvenes desocupados bordea el 20% entre 2016 y 2017, lo que significa que el número de jóvenes desocupados se incrementó de 9,8 a 10,2 millones, y que uno de cada cinco jóvenes se encuentra buscando empleo. En el caso de los países andinos, la tasa de desocupación

---

[11] OCDE/CEPAL/CAF (2016), Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento

[12] Programa de la OIT sobre empleo Juvenil

[13] BID (2012) ¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina?

[14] OIT (2017) Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017

urbana se sitúa entre 13,4% (como es el caso de Ecuador) y 20,5% (en el caso de Colombia). Por otro lado, la tasa de desempleo juvenil es 3 veces más que la tasa de desocupación adulta en casi todos los países de América Latina[15];

Reconociendo que, existen notables diferencias en cuanto al género y el acceso al mercado laboral, ya que las escasas oportunidades de inserción laboral son aún más marcadas entre las mujeres jóvenes. A nivel global, la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral es 16,6 puntos porcentuales inferior a la de los hombres jóvenes[16]. Situación similar se presenta en América Latina, en donde la tasa de ocupación de los hombres es mucho mayor que el de las mujeres, con una diferencia que supera los 22 puntos porcentuales[17] en la mayoría de los países. Del mismo modo, la condición de pobreza coloca a los jóvenes en una situación mucho más vulnerable y con menores oportunidades de culminar sus estudios;

Subrayando que, de acuerdo con la OIT, una de las principales barreras para la empleabilidad de los jóvenes es su falta de experiencia, encontrándose en desventaja frente al resto de trabajadores y llevando muchas veces a que los jóvenes accedan a fuentes de empleo informales. Se estima que el empleo informal entre los jóvenes de 15 a 24 años alcanza el 62,6%. En ese sentido, tanto las altas tasas de desempleo, las bajas tasas de ocupación y la inserción laboral precaria se convierten en los principales retos en cuanto a política laboral juvenil que los países de la región deben afrontar[18];

---

[15] OIT (2018) Panorama laboral 2017

[16] OIT (2017) Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017

[17] Estadísticas Banco Mundial - CEDLAS

[18] OIT (2018) Panorama Laboral 2018 América Latina y el Caribe, pág. 40.

Tomando en cuenta que, en el 2017, a nivel mundial, el 21,8% de los jóvenes no trabajan y no estudian (llamados usualmente "ninis"), donde el 76,9% de este grupo son mujeres[19]. De acuerdo con el Banco Mundial, en América Latina existen alrededor de 20 millones de jóvenes que son "ninis", donde el 66% de este grupo poblacional en la región son mujeres. Esto implica que, en la región, uno de cada cinco jóvenes entre 15 y 24 años se encuentra en esta condición[20];

Destacando que, de acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), las altas tasas de desempleo juvenil, así como la inactividad de los jóvenes, requieren de "reformas estructurales que, por un lado, estimulen la generación de empleos formales y, por otro, garanticen que el sistema educativo dote a los jóvenes de las habilidades que el mercado demanda"[21];

Resaltando que, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, más del 70% de los jóvenes de la región no están suficientemente calificados para acceder a empleos de buena calidad. Esto se debe, en parte, al alto porcentaje de abandono escolar, lo cual implica que los jóvenes se retiran del sistema educativo sin haber adquirido las competencias necesarias para su inserción en el mercado laboral. La OCDE estima que solo el 30% de los jóvenes de 25 a 29 años, asistieron a la universidad o a una escuela técnica o profesional[22];

---

[19] OIT (2017) Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017

[20] De Hoyos, Rafael; Rogers, Halsey; Székely, Miguel. 2016. Out of School and Out of Work: Risk and Opportunities for Latin America's Ninis. World Bank, Washington

[21] BID (2012) ¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina ?, pág. 5.

[22] OCDE/CEPAL/CAF (2016), Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento, Pág. 161.

Considerando que, la falta de una adecuada formación constituye una barrera para la inserción juvenil, puesto que reduce las oportunidades de los jóvenes al momento de conseguir o mantener empleos decentes, con estándares laborales adecuados; el BID señala que existe un exceso de oferta de trabajo por parte de jóvenes con bajo nivel educativo, asimismo las empresas de la región enfrentan dificultades al momento de buscar trabajadores calificados que cumplan con sus requisitos[23];

Reconociendo que, la Organización Internacional del Trabajo sostiene que las transiciones de la escuela al trabajo son más largas en países en desarrollo que en países desarrollados, puesto que depende del nivel educativo de los jóvenes; es decir que, mientras más años de estudio, menor será el tiempo de transición. La OIT estima que "el tiempo transcurrido entre el final de los estudios y el primer empleo, está entre (i) 1,6 veces más largo para los jóvenes con estudios primarios que para aquellos que terminaron la secundaria, (ii) 1,7 veces más largo para los jóvenes con estudios secundarios que para aquellos con estudios terciarios, y (iii) 2,6 veces más larga para los jóvenes con estudios primarios que para aquellos con estudios terciarios"[24], por lo cual resulta fundamentar garantizar el acceso a una educación de calidad;

Destacando que, es necesario que las habilidades de los jóvenes coincidan con las demandas del mercado laboral, puesto que esto permitirá la transición de la escuela al trabajo. Algunas investigaciones[25] sostienen que más de la mitad de los jóvenes poseen habilidades y/o cualificaciones que no coinciden con las

---

[23] BID (2012) ¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina?

[24] OIT (2017) Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017, pág. 33.

[25] Sparreboom y Staneva (2014): Identifying qualifications mismatch from 28 school-to-work transition surveys International Labour Office. - Geneva: ILO, 2014.

exigencias del mercado laboral, y esta tendencia se encuentra en mayor proporción en los países con ingresos bajos, en donde los jóvenes no cuentan con las calificaciones o los requisitos necesarios para su inserción laboral; dando lugar a que estos jóvenes asuman trabajos para los que no tienen una educación adecuada, o incluso asumen empleos con condiciones precarias. Todo lo contrario, a lo que sucede en los países desarrollados;

Subrayando que, en el caso de América Latina, la evidencia muestra que la transición de los jóvenes entre la escuela y el mercado laboral[26] es largo y muy complejo, puesto que los jóvenes de la región en su mayoría dejan de asistir a instituciones de educación, lo que implica que menos del 50% de los jóvenes que cuentan con 29 años de edad hayan terminado su transición al mercado laboral . Asimismo, alrededor del 50% de los empleadores sostienen que tienen dificultades para encontrar los perfiles y competencias que necesitan[27];

Tomando en cuenta que, uno de los principales factores que tiene implicancias sobre las posibilidades de la inserción laboral de los jóvenes, está relacionado a la calidad y la pertinencia de la educación. En ese sentido, los jóvenes de los países latinoamericanos que han culminado estudios superiores pueden alcanzar una tasa de ocupación del 80%, frente al 50% de aquellos que no lo han hecho[28];

Considerando que, las políticas educativas a implementarse por los Estados de la región, deben darse con una mayor inversión

---

[26] Cepal, OIT. (2017) Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe octubre de 2017 Número 17 La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral

[27] OCDE/CEPAL/CAF (2016), Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento

[28] Ídem.

pública, que permita ejecutar mejores programas de educación que se ajusten a las exigencias del mundo actual y respondan a los requerimientos profesionales del mercado, para así formar a jóvenes capaces de participar y desarrollarse en economías basadas en conocimientos;

Considerando que, los jóvenes están inmersos en nuevos desafíos para su introducción en el mercado laboral, como consecuencia de los avances del progreso tecnológico y la trasformación digital. La OIT prevé una disminución en la demanda de trabajadores con habilidades de nivel medio y un incremento en empleados con cualificaciones en torno a ciencia, tecnología e innovación. En ese sentido, se requerirá cada vez más que los jóvenes fortalezcan sus habilidades blandas en todos los niveles educativos, además de la resolución de problemas complejos[29], por lo cual, resulta indispensable fortalecer y diseñar sistemas de educación superior, tanto a nivel universitario como técnico profesional, a fin de que incorporen entres sus planes de estudio el desarrollo de habilidades digitales y tecnológicas;

Reconociendo que, ante el actual contexto de la cuarta revolución industrial, es necesario avanzar en la construcción de políticas que potencien la empleabilidad de los jóvenes y estén enfocadas en el desarrollo y construcción de capacidades cognitivas, así como la resolución de problemas complejos. Esto implica que los sistemas de educación ofrezcan una formación y capacitación continua, y que permita a los jóvenes tener mayores oportunidades al momento de ingresar al mercado laboral[30];

Destacando que, para que los países de la región Andina logren alcanzar mayores niveles de diversificación productiva, resulta necesaria la incorporación de innovación y transferencia

---

[29] OIT (2017) Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017

[30] (OCDE/CAF/ CEPAL, 2018). Perspectivas económicas de América Latina 2018.

tecnológica dentro de los procesos productivos, por lo cual es fundamental que los jóvenes desarrollen nuevas capacidades que les permitan afrontar estos retos. En esa misma línea, CEPAL sostiene que "para asegurar la sostenibilidad del desarrollo en el largo plazo, así como para impulsar el cambio estructural requerido, es necesario contar con una población joven de mayor nivel educativo, aprendizajes pertinentes y capacidades de innovación y manejo de la sociedad del conocimiento"[31];

Subrayando que, la OIT ha identificado algunos sectores económicos y productivos con un alto potencial para contribuir con la expansión del empleo juvenil, entre los que sobresalen: las actividades financieras; atención de la salud, asistencia social; comercio; servicios (los hoteles y restaurantes); y el sector de transporte, almacenamiento, información y comunicaciones[32];

Resaltando que, la creación de empresas propias representa una forma de auto empleo juvenil y de acceso el trabajo decente para jóvenes, tanto para aquellos que inician sus proyectos de negocios, como para los jóvenes que potencialmente podrían ser trabajadores de dichas empresas. Cabe precisar que de acuerdo con la CEPAL: "los jóvenes de los países andinos son los que presentan las mayores tasas de iniciativa empresarial; aquí, la tasa de emprendimiento asciende hasta un 20% (…) "Además, los emprendimientos desarrollados por jóvenes en América Latina y el Caribe se concentran en el sector comercio, hoteles y restaurantes"[33];

---

[31] CEPAL (2015) Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad , pág. 24.

[32] OIT (2017) Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017 , pág. 8.

[33] CEPAL (2015) Promoción de la iniciativa empresarial y el empleo independiente de los jóvenes en América Latina y El Caribe: experiencias innovadoras. Lima: OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe, pág. 28.

Destacando que, de acuerdo con la OIT, ante un contexto de nuevas tecnologías y progreso tecnológico, se requiere que "exista una complementariedad entre las políticas macroeconómicas y sectoriales para mejorar el futuro laboral de los jóvenes (…), asimismo las instituciones del mercado laboral deben saber adaptarse a los rápidos cambios y aprovechar la innovación tecnológica"[34]. Todo ello con el fin de mejorar el diseño, elaboración, ejecución y servicio de programas de empleo juvenil;

Considerando que, a nivel Latinoamericano existen diversas iniciativas que buscan dar solución a las barreras que enfrentan los jóvenes en materia laboral. En el caso de la región Andina, los gobiernos de los Estados miembros vienen implementando medidas que buscan atender los problemas existentes para la inserción juvenil:

•En Bolivia existe el Plan Nacional de Empleo, dentro del cual se encuentra el Programa de Inserción Laboral, que ofrece incentivos a las empresas para que contraten jóvenes con o sin formación académica y/o experiencia laboral, por medio de dos modalidades de contratación: a) Jóvenes de escasos recursos (entre 17 y 26 años) que no hayan concluido la secundaria, y b) Jóvenes (entre 18 y 35 años) técnicos, egresados o profesionales con o sin experiencia laboral previa[35].

• En Colombia, la Ley ProJoven, es una iniciativa del Ministerio del Trabajo que busca promover la generación de empleo y el emprendimiento juvenil, a través del fomento al emprendimiento juvenil y la promoción de prácticas laborales en las entidades públicas. Asimismo, se otorgan incentivos a empresas que contraten a personas jóvenes[36].

---

[34] OIT (2017) Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017, pág. 9.

[35] Plan Generación de Empleo (2018), disponible en http://www.plandeempleo.bo/incentivo-a-las-empresas.

[36] Sistema Nacional de Juventud "Colombia Joven", http://www.colombiajoven.gov.co/programa/Paginas/colombiajoven.aspx

• En Chile se está debatiendo la aprobación del proyecto de Estatuto Laboral Juvenil, que está dirigido a los estudiantes trabajadores que se encuentren cursando estudios regulares o en vías de titulación y que quieren compatibilizar sus responsabilidades académicas con un trabajo remunerado[37].

• En Ecuador, se cuenta con el Plan Nacional de Empleo; dentro de las iniciativas que buscan impulsar el trabajo juvenil se encuentran las siguientes: I) Contrato juvenil, ii) Programa Mi Primer Empleo[38].

• En Perú, Jóvenes Productivos, es un programa que facilita el acceso de los jóvenes al mercado laboral formal, a través de capacitación laboral y la asistencia técnica para el emprendimiento. En ese sentido, se provee a los jóvenes formación laboral y desarrollo de capacidades[39]. Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Perú, viene elaborando un Plan Nacional de Empleos Verdes para jóvenes y poblaciones vulnerables[40];

Reconociendo que, en el marco de la 93° Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2005, se abordó la problemática de empleo juvenil y la necesidad de acceder a un trabajo decente, resaltando la necesidad de contar con una estrategia integral que combinara políticas económicas de apoyo, así como la oferta y la demanda de trabajo de calidad, estableciendo un plan de acción

---

[37] La Tercera (12.07.18) Cámara de Diputados aprueba nuevo estatuto laboral para jóvenes, disponible en https://www.latercera.com/pulso/noticia/camara-diputados-aprueba-nuevo-estatuto-laboral-jovenes/240915/

[38] Ministerio de Trabajo – Ecuador. Disponible en http://www.trabajo.gob.ec/presidente-lenin-moreno-presenta-politica-nacional-de-empleo/

[39] Ministerio de Trabajo Perú: http://www.jovenesproductivos.gob.pe/

[40] Ministerio de Trabajo Perú. Disponible en http://www2.trabajo.gob.pe/prensa/notas-de-prensa/peru-promueve-empleo-verde-para-jovenes-y-poblaciones-vulnerables/

para la promoción de vías para acceder a un trabajo decente para los jóvenes[41];

Destacando que, en el 2015, la OIT crea el Programa de Empleo Juvenil (PEJ) como respuesta a los diferentes desafíos que tienen los jóvenes para insertarse en el mercado laboral. El referido programa tiene como objetivo apoyar la capacidad nacional para la elaboración, implementación y evaluación de políticas y programas de empleo juvenil, orientado a promover oportunidades de empleo decente para los jóvenes[42];

Resaltando que, en 2012, en la 101° Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT adoptó la Resolución "La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción" y las conclusiones relativas que complementan la Resolución de 2005. Todo ello, con el fin de establecer una estrategia orientada a promover un enfoque multisectorial y a fomentar la creación de trabajo decente, a través de políticas de educación, formación, laborales y de emprendimiento[43];

Subrayando que, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en su Objetivo 8 relativo a "la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, del empleo pleno y productivo y del trabajo decente para todos", dentro de sus metas buscan lograr al 2030 el empleo pleno y productivo y el trabajo decente de los jóvenes. Asimismo, al 2020 se espera reducir la proporción de jóvenes que no estén estudiando ni trabajando;

Reconociendo que, en el 2016, las Naciones Unidas crea el programa Empleo Decente para los Jóvenes, siendo una iniciativa que tiene como objetivo promover acciones en materia

---

[41] OIT (2005) Resoluciones adoptadas por la 93° Conferencia Internacional del Trabajo

[42] OIT (2018) Programa de Empleo Juvenil

[43] OIT (2012) Resoluciones adoptadas por la 101° Conferencia Internacional del Trabajo.

de empleo juvenil en el marco de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. En ese sentido, esta iniciativa se desarrolla en 8 ejes: empleos verdes para jóvenes, habilidades digitales para jóvenes, aprendizaje de calidad, jóvenes en situaciones de fragilidad, la transición de los jóvenes a la economía formal, la juventud en la economía rural, jóvenes emprendedores en autoempleo, y trabajadores jóvenes en ocupaciones peligrosas[44];

Por los considerandos expuestos, la Plenaria del Parlamento Andino, conforme a sus atribuciones y funciones supranacionales y reglamentarias:

RECOMIENDA

ARTÍCULO PRIMERO: Al Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, a la Secretaría General de la Comunidad Andina y a los órganos legislativos de los Estados miembros del Parlamento Andino, acoger el Marco Normativo para Impulsar la Inserción Juvenil al Mercado Laboral en los Países Andinos, documento que hace parte integral de la presente Recomendación, en los procesos de desarrollo normativo relacionados con este tema conforme a lo señalado por el Acuerdo de Cartagena, por cumplir con los requisitos de armonización legislativa y por haber sido elaborado teniendo en cuenta los estudios correspondientes, así como las Constituciones Políticas, legislación interna de los países andinos, tratados internacionales y las exposiciones de expertos en la materia en el marco de los periodos de sesiones del Organismo.

[44] Naciones Unidas (2018) Disponibles en https://www.decentjobsforyouth.org/

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente Recomendación será notificada al Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, a la Secretaría General de la Comunidad Andina, y a los ministerios y entidades que trabajen y regulen la materia en los estados miembros del Parlamento Andino.

Dada y firmada en la ciudad de Cartagena, República de Colombia, a los 20 días del mes de noviembre del año 2019.

Notifíquese y publíquese.

P.A VÍCTOR ROLANDO SOUSA HUANAMBAL	**DR. EDUARDO CHILIQUINGA MAZÓN**
Presidente	Secretario general

TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I. OBJETO, OBJETIVOS Y ALCANCE.

ARTÍCULO 1. OBJETO. El presente instrumento jurídico toma como base los principios comunes de la legislación interna de los Estados miembros del Parlamento Andino, y tiene por objeto el establecimiento de un marco general de carácter orientador y de preferente aplicación, que permita el fomento de políticas públicas para la inserción de los jóvenes al mercado laboral formal en la región andina, a fin de que accedan a empleos dignos, garantizando el cumplimiento de sus derechos laborales.

ARTÍCULO 2. ALCANCE. El presente marco normativo se instituye como un instrumento de aplicación preferente en calidad de herramienta de consulta y buenas prácticas para el diseño, reforma e implementación del ordenamiento jurídico nacional y regional de los Estados miembros del Parlamento Andino, siempre y cuando no entre en conflicto con la legislación interna y prácticas derivadas de la aplicación de Tratados y demás acuerdos internacionales, pudiendo valorarse en tales casos su aplicación parcial según las posibilidades, intereses, necesidades y prioridades estatales. Este presente instrumento establece lineamientos y principios que deberán ser considerados por los Estados miembros en la construcción y elaboración de políticas públicas referentes a la inserción de los jóvenes al mercado laboral formal.

ARTÍCULO 3. OBJETIVO GENERAL. Impulsar dentro de los Estados miembros del Parlamento Andino, políticas públicas que promuevan la inserción de los jóvenes al mercado laboral formal y a fuentes de empleos dignos, que brinden adecuadas condiciones de trabajo. Asimismo, facilitar la formación y capacitación laboral de los jóvenes a fin de proporcionarles las competencias y habilidades necesarias que eliminen las barreras existentes para su desarrollo profesional y laboral;

además, de responder a los requerimientos de los sectores productivos, así como del mercado. Esto, con el objetivo de brindarles mayor igualdad de oportunidades y empleabilidad; reduciendo las tasas de desempleo juvenil en la región.

ARTÍCULO 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS. El presente marco normativo tiene como objetivos específicos:

a. Establecer los lineamientos y principios rectores para fomentar la inserción laboral de los jóvenes y mejorar las perspectivas de trabajo decente para la mano de obra joven.

b. Impulsar políticas públicas en los Estados miembros que busquen desarrollar las capacidades y potencialidades de los jóvenes, en aras de facilitar su inserción al mercado laboral.

c. Promover la generación de fuentes de empleo para jóvenes, que cuenten con una adecuada protección social y persigan salarios dignos.

d. Fomentar el diseño e implementación de programas integrales de formación y capacitación continúa basada en competencias laborales que refuercen las políticas de cada sector orientadas hacia jóvenes, y que estén alineados a las necesidades del mercado laboral.

e. Promover el desarrollo de programas entre los Estados miembros y el sector privado, a fin de facilitar e impulsar la inserción laboral de los jóvenes, y su capacitación.

f. Propiciar el emprendimiento de los jóvenes como una modalidad de inserción al mercado laboral.

CAPÍTULO II
DEFINICIONES Y PRINCIPIOS

ARTÍCULO 5. DEFINICIONES. A los efectos del presente marco normativo se establecen las siguientes definiciones:

a. Aprendizaje permanente: "Engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida, con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones"[45].

b. Competencias: "La habilidad, definida como la capacidad de llevar a cabo las tareas y deberes de un trabajo determinado. Tiene, las siguientes dimensiones:(a) Nivel de habilidad: que es una función de la complejidad y el alcance de las tareas y deberes involucrados; y (b) Especialización en habilidades: definida por el campo de conocimiento requerido, las herramientas y maquinaria utilizadas, los materiales en los que se trabaja o lo hacen, así como los tipos de bienes y servicios producidos"[46].

c. Contrato: "Tiene por objeto la prestación continuada de servicios con carácter económico; por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse de la actividad profesional de otro, bajo su dependencia o dirección"[47].

d. Cualificación profesional: "Es un conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional

---

[45] OIT (2004) R195 - Recomendación Sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos.}

[46] OIT (2004) ISCO.

[47] Ídem Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno de Perú, pg. 20

conforme a las exigencias de la producción y el empleo. Cada cualificación se organiza en unidades de competencia”[48].

e. Empleabilidad: “Son las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”[49].

f. Empleador: “Persona o entidad que da empleo con arreglo a un contrato de trabajo verbal o por escrito, en el que se especifican los derechos y deberes de ambas partes, en consonancia con la legislación y las prácticas nacionales”[50].

g. Empleo: “Un trabajo es un conjunto de tareas y actividades destinadas a ser ejecutadas por una sola persona. Una persona puede tener más de un trabajo a la vez”[51].

h. Emprendimiento: “Cualquier intento de nuevo negocio o la creación de empresas, tales como trabajo por cuenta propia, una

---

[48] O ¿Qué es una cualificación profesional? (2019). Ministerio de Educación y Formación Profesional de España. Disponible en http://todofp.es/acreditacion-de-competencias/informacion-general/que-es-competencia-profesional.html

[49] OIT (2005) Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 93.ª reunión. Disponible en: https://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/resolutions_es.pdf p.7

[50] OIT,UNAIDS,UNICEF (2008). Glosario. Disponible en : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_120362.pdf p.2

[51] OIT (2002) Decent Work and the Informal Economy: Report of the Director-General, Report VI, International Labour Conference, 90th Session, p.126

Global Entrepreneurship Monitor (2019) How gem defines entrepreneurship.

nueva organización de la empresa, o la expansión de un negocio existente, por un individuo, un equipo de personas, o un negocio establecido"[52].

i. Formación profesional: Conjunto de acciones que tienen como propósito la formación socio-laboral para y en el trabajo, orientada tanto a la adquisición y mejora de las cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores[53].

j. Habilidades blandas: "Son el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras, que hacen a una persona dada a relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros"[54].

k. Inserción laboral: "Es la acción de incorporar al mercado laboral a aquellas personas que se hallan en una situación de exclusión y de ese modo puedan tener acceso a los medios económicos que le permitan mantenerse"[55].

l. Ninis: "Se define así a los jóvenes que "ni estudian ni trabajan"[56].

m. Población juvenil: La Asamblea General de las Naciones Unidas define a los jóvenes como las personas entre los 15 y 24

---

[52] Global Entrepreneurship Monitor (2019) How gem defines entrepreneurship. Disponible en. http://www.gemconsortium.org/wiki/1149

[53] INIET (2019) Formación Profesional. http://www.inet.edu.ar/index.php/niveles-educativos/formacion-profesional/

[54] Educrea https://educrea.cl/que-son-las-habilidades-blandas-y-como-se-aprenden/

[55]https://www.definicionabc.com/social/insercion.php

[56] Banco Mundial (2016). Los "ninis" de América Latina: ni estudian ni trabajan ni son comprendidos http://blogs.worldbank.org/education/es/los-ninis-de-am-rica-latina-ni-estudian-ni-trabajan-ni-son-comprendidos

años de edad. Esta definición se hizo para el Año Internacional de la Juventud, celebrado alrededor del mundo en 1985[57]. Para el presente marco normativo se acogerá el rango de edad establecido por la ONU y la OIT, para impulsar la inserción juvenil al mercado laboral (15 – 24 años).

n. Salario: Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de cierta actividad productiva. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual[58].

o. Sistema Nacional de Formación para el Trabajo: "Se define como una estructura funcional que articula e integra gremios, empresas dentro de educación y desarrollo tecnológico, instituciones educativas técnicas, tecnológicas y de formación profesional, y al Estado con el fin de definir e implementar políticas, directrices y estrategias para el desarrollo y cualificación de los recursos humanos del país y el aprendizaje permanente"[59].

p. Tasa de desempleo: "Expresa el número de personas desempleadas como un porcentaje del número total de personas en la fuerza laboral"[60].

q. Trabajador: "Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera

---

[57] http://www.cinu.mx/minisitio/UNjuventud/preguntas_frecuentes/

[58] Ministerio del Trabajo de la República de Colombia (2019). Glosario de términos. Disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario

[59] SENA, 2003, pg. 10

[60] OIT. Disponible en https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_UR_EN.pdf

trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre”[61].

r. Trabajo decente: “O un empleo digno, es el que se realiza respetando los principios y derechos laborales fundamentales, con un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, y sin discriminación de cualquier tipo”[62].

ARTÍCULO 6. PRINCIPIOS. El presente marco normativo adopta los siguientes principios rectores[63]:

a. Complementariedad: Busca complementar los esfuerzos ya existentes en la mejora de la inserción laboral, con una política educativa con estándares de calidad y adecuada para los objetivos de productividad, facilitando el acceso de los jóvenes a la formación profesional y técnica, y el uso de nuevas tecnologías.

b. Desarrollo sostenible: Busca lograr mejores niveles de calidad de vida de la población mediante la generación de ingresos en la población joven, garantizando un mayor desarrollo económico y social de este grupo.

c. Empleo decente: Implementar medidas necesarias para afrontar la precarización del empleo y avanzar en generar puestos de trabajo en condiciones dignas para los jóvenes.

---

[61] Ministerio del Trabajo de la República de Colombia (2019). Glosario de términos. Disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario

[62] OIT (2004) ¿Qué es el trabajo decente?. Disponible en :https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

[63] Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012. Políticas Nacionales de Empleo.

d. Empleabilidad: Propiciar un entorno favorable para el empleo productivo a través de acceso a capacitación y formación profesional.

e. Emprendimiento: Incentivar y fomentar las capacidades emprendedoras de los jóvenes, así como el desarrollo de estos.

f. Igualdad: Promover la igualdad de oportunidades para los jóvenes en el ámbito laboral, así como la igualdad de oportunidades de género, de grupos étnicos, jóvenes en riesgo y jóvenes con discapacidad.

g. Inclusión social: Implementar medidas necesarias para afrontar la precarización del empleo y avanzar en generar puestos de trabajo en condiciones dignas para los jóvenes, permitiendo la inclusión de estos como agentes productivos en la sociedad.

h. Pertinencia: La política educativa debe cumplir con los estándares de calidad y ser adecuada para el logro de los objetivos en materia productiva, facilitando el acceso de los jóvenes a la formación profesional y técnica, y el uso de nuevas tecnologías.

i. Sostenibilidad: Busca garantizar que la implementación de los lineamientos y políticas de promoción de empleo juvenil perduren en el tiempo, además de asegurar la participación de todos los actores involucrados.

j. Transversalidad o participación: Busca fomentar los procesos de diálogo a nivel nacional, regional y local de modo que la política nacional se vea fortalecida y exista coherencia en la intervención estatal, con la participación de todos los actores involucrados (sector público, privado, y la sociedad).

CAPÍTULO III
ATRIBUCIONES, DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

ARTÍCULO 7. ATRIBUCIONES ESTATALES. Los Estados miembros del Parlamento Andino, en concordancia con sus respectivas Constituciones Políticas y legislaciones internas, en cumplimiento de los compromisos adquiridos por la suscripción de Tratados Internacionales y atendiendo a sus prioridades y recursos, se reservarán las siguientes atribuciones:

a. Diseñar y desarrollar políticas, programas y proyectos estratégicos para la inserción juvenil al mercado laboral, con el fin de mejorar las condiciones y oportunidades con las que llegan los jóvenes después de la educación escolar, técnica y/o superior. Es decir, se debe facilitar el acceso a fuentes de empleo decente.

b. Ejercer, en representación del pueblo y en correspondencia con el interés colectivo, el derecho de implementar una política educativa acorde con las expectativas productivas de los países andinos, así como la regulación y control de la actividad privada en el respeto de derechos laborales, especialmente los vinculados a jóvenes.

c. Procurar la planeación, ejecución y evaluación de políticas de coordinación y cooperación interinstitucional, mejorando la gestión de entidades públicas, sus proyectos, programas, y actividades vinculadas con la promoción de la inserción laboral juvenil.

d. Encaminar la consolidación de planes y estrategias favorables a la inserción laboral juvenil y su incorporación en los procesos de desarrollo nacionales y acorde con los compromisos internacionales.

e. Promover la participación juvenil en programas de formación laboral.

ARTÍCULO 8. DEBERES ESTATALES. Los Estados miembros del Parlamento Andino, de acuerdo con lo establecido en sus respectivas Constituciones Políticas y legislaciones internas y atendiendo a sus prioridades y recursos, deberán[64]:

a. Promover la empleabilidad de la oferta laboral juvenil, a través de mecanismos de formación, orientación profesional y asistencia en la búsqueda de empleo.

b. Mejorar las condiciones laborales de los jóvenes, en especial de aquellos que se encuentran en condiciones vulnerables y las mujeres jóvenes.

c. Garantizar la adecuada implementación de sus políticas y programas en materia de empleo juvenil, que permita tanto la entrada como la reincorporación de los jóvenes al mercado laboral.

d. Por el lado de la demanda, reorientar las políticas de incentivos a la inversión y otorgar facilidades y financiamiento a la iniciativa empresarial, de modo que se promueva el desarrollo de actividades generadoras de empleo y emprendimiento.

e. Fortalecer el sistema educativo con una perspectiva de preparar a los jóvenes para el mundo laboral, poniendo énfasis en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

f. Velar por una adecuada transición de los jóvenes, de la educación al mercado laboral.

g. Recoger, sistematizar y revelar información sobre el mercado laboral y las tendencias en el empleo para jóvenes, de modo que se facilite el diseño, seguimiento y evaluación de las iniciativas dirigidas a la capacitación y la experiencia laboral.

---

[64] M Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012. Políticas Nacionales de Empleo. Programa PROJOVEN- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno de Perú

ARTÍCULO 9. DERECHOS DE LOS AGENTES: JÓVENES, EMPLEADORES. Los Estados miembros del Parlamento Andino, de acuerdo con lo establecido en sus respectivas Constituciones Políticas y legislaciones internas, en cumplimiento de los compromisos adquiridos por la suscripción de Tratados y atendiendo a sus prioridades y recursos, garantizarán el ejercicio de los siguientes derechos de sus ciudadanos:

a. Acceso universal, equitativo, y de acuerdo con el desarrollo de cada región a programas, políticas y planes, que tengan como objetivo asegurar e incrementar la inserción de jóvenes al mercado laboral.

b. A la participación en programas de formación para jóvenes que tengan como objetivo alcanzar mejores niveles de empleabilidad; así como, acceso a fondos que permitan llevar a cabo sus propias iniciativas emprendedoras.

c. A acceder a fuentes de empleo que ofrezcan estabilidad laboral, protección social, así como herramientas de capacitación profesional.

d. En el caso de los empleadores, a contar con personal calificado que reúna las habilidades tanto cognitivas y socioemocionales que requieran.

ARTÍCULO 10. DEBERES DE LOS AGENTES: JÓVENES, EMPLEADORES, INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN. Los Estados miembros del Parlamento Andino, de acuerdo con lo establecido en sus respectivas Constituciones Políticas y legislaciones internas y atendiendo a sus prioridades y recursos, instituirán los siguientes deberes en relación a la inserción de los jóvenes al mercado laboral:

a. Los jóvenes deben estar dispuestos a aprovechar las oportunidades de formación en áreas innovadoras y a replicar, e intercambiar lo aprendido, así como, brindar las oportunidades

para que otros jóvenes puedan mejorar sus cualificaciones con miras a la inserción en el mercado laboral.

b. Los jóvenes trabajadores y los empleadores deben participar en el diseño de políticas que apoyen la inserción juvenil.

c. Los jóvenes deben generar fuentes de auto empleo productivo, a través del desarrollo de ideas de negocios, lo cual permitirá la creación de micro y pequeñas empresas en los sectores con mayores posibilidades de inserción laboral juvenil.

d. La empresa privada debe cumplir un rol de absorción de la mano de obra juvenil en condiciones adecuadas y brindar la oportunidad de programas de formación y de acumulación de experiencia laboral en la empresa, mejorando las oportunidades de empleo a futuro.

e. Los empleadores deben cumplir con las políticas establecidas por los Estados miembros destinadas a incrementar la inserción juvenil en el mercado laboral; asimismo, deberán brindarles adecuadas condiciones laborales.
Las Instituciones de educación, deben desarrollar sistemas educativos que vinculen los procesos de enseñanza con las necesidades del mercado laboral.

TÍTULO II
LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA LA INSERCIÓN JUVENIL EN EL MERCADO LABORAL

De acuerdo con los considerandos señalados previamente y en aras de promover la inserción de los jóvenes en el mercado laboral y garantizar el cumplimiento de sus derechos laborales, se establecen los siguientes lineamientos y acciones.

ARTÍCULO 11. PARA PROMOVER EL ACCESO A FUENTES DE EMPLEO. Cada Estado Miembro podrá implementar los siguientes lineamientos y acciones para generar fuentes destinadas a jóvenes que entran por primera vez al mercado laboral, se encuentran desempleados, o reingresan al mercado[65].

a. Promover el desarrollo de programas entre los Estados miembros y el sector privado, a fin de facilitar e impulsar la inserción laboral de los jóvenes en igualdad de oportunidades. En ese sentido, es necesario que en dichos programas se incluyan a los grupos de población juvenil más desfavorecidos: las mujeres jóvenes, jóvenes indígenas, y personas con discapacidad, quienes tienen menores oportunidades para acceder a un trabajo de calidad.

b. Diseñar programas orientados a la reinserción al mercado laboral de jóvenes desempleados, y/o que se encuentren en el mercado informal con condiciones laborales precarias.

c. Crear un programa especial orientado a que los jóvenes de cada Estado miembro puedan realizar sus prácticas y desarrollo profesional dentro de la administración pública de cada país, con el fin de dotarles de conocimientos y experiencias que les facilite su posterior ingreso a otros sectores productivos.

d. Promover la formalización de los jóvenes trabajadores, así como la generación de nuevos empleos formales en donde incorporen mecanismos de protección social y se garantice el cumplimiento de los derechos laborales.

---

[65] *Esta sección ha tomado como referencia las siguientes fuentes:*

- OIT (2012) Políticas del empleo juvenil durante la recuperación económica

- Chacaltana, J y Ruíz (2012). El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas. En I.Muñoz y C. Garavito (Ed.), Empleo y protección social (pp.291-327). Lima

- CEPAL (2015) Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad

e. Diseñar plataformas que ayuden a conectar a los jóvenes con potenciales puestos de empleos; en ese sentido, se debe promover la participación de las empresas en este tipo de plataformas, a fin de que estos den a conocer sus puestos de trabajos orientados a los jóvenes y las características que requieren, y a su vez los jóvenes puedan postular a aquellos puestos de trabajos afines con su habilidades y competencias.

ARTÍCULO 12. PARA PROMOVER LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES DENTRO DE LOS SECTORES ECONÓMICOS. Cada Estado miembro podrá implementar los siguientes lineamientos y acciones para que los jóvenes sean incorporados dentro de los sectores productivos y las empresas que los conforman[66].

a. Promover dentro de las empresas la inclusión de los jóvenes trabajadores, a través de incentivos financieros, pudiendo ser exoneraciones tributarias, o por medio de programas de subsidio de prácticas para graduados universitarios y/o técnicos.

b. Impulsar que los gremios empresariales se comprometan a contratar a un mayor número de jóvenes, brindándoles una capacitación constante y respetando sus derechos laborales.

c. Establecer programas y mecanismos de incentivos orientados a la contratación de jóvenes, garantizando su acceso a empleos dignos en donde se respeten sus derechos laborales, seguridad social y acceso a sistemas de salud.

---

[66] Esta sección ha tomado como referencia las siguientes fuentes:

- OIT (2012) Políticas del empleo juvenil durante la recuperación económica
- Chacaltana, J y Ruíz (2012). El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas. En I.Muñoz y C. Garavito (Ed.), Empleo y protección social (pp.291-327). Lima
- CEPAL (2015) Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad

d. Impulsar dentro del sector empresarial, la contratación de jóvenes que aún no cuentan con una amplia experiencia dentro del mercado laboral, a través del reconocimiento de competencias y certificaciones con las que cuentan estos jóvenes trabajadores.

e. Propiciar programas dentro de las empresas, que estén orientados a jóvenes trabajadores, en aras de ir formándolos en aquellas competencias que son requeridas por el mercado, a fin de mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

f. Promover dentro de las empresas programas de pre - aprendizaje y pasantías, destinados a jóvenes menos calificados, que les permita enfrentar este obstáculo y adquirir competencias relevantes para el mercado laboral.

ARTÍCULO 13. ASISTENCIA TÉCNICA A JÓVENES EMPRENDEDORES. Cada Estado miembro podrá implementar los siguientes lineamientos y acciones para impulsar a los jóvenes a crear sus propios negocios y fomentar el emprendimiento entre ellos[67].

a. Impulsar programas de emprendimiento de jóvenes como una modalidad de inserción al mercado laboral.

b. Promover la formación de capacidades para jóvenes emprendedores, así como alianzas con el sector privado en aras de impulsar el desarrollo de un ecosistema de emprendimiento, en donde los jóvenes tengan una mayor participación.

---

[67] Esta sección ha tomado como referencia las siguientes fuentes:

- OCDE (2013) The OECD Action Plan for Youth Giving Youth a Better Start in the Labour Market.
- Chacaltana, J y Ruíz (2012). El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas. En I.Muñoz y C. Garavito (Ed.), Empleo y protección social (pp.291-327). Lima
- CEPAL (2015) Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad

c. Promover políticas orientadas al acceso al mercado para las pequeñas y medianas empresas, en especial aquellas que son lideradas por jóvenes o que sus empleados son en su mayoría jóvenes, con el objetivo de incrementar la demanda de nuevos puestos de empleos formales.

d. Establecer la creación de un fondo destinado a apoyar las ideas de negocios de los jóvenes, así como el intercambio de experiencias exitosas entre ellos, que motiven a otros jóvenes a emprender sus propios negocios.

e. Facilitar el acceso a fuentes de financiamiento y servicios financieros para jóvenes emprendedores, en donde cuenten con periodos de gracia y tasas de interés mínimas, y con el objetivo de garantizar la sostenibilidad de estos emprendimientos.

f. Impulsar dentro del sector financiero productos específicos para jóvenes (créditos, asesorías financieras), que respondan a las necesidades de los jóvenes emprendedores y la consolidación de sus negocios.

g. Establecer programas orientados a apoyar a los jóvenes emprendedores, en el establecimiento y desarrollo de sus negocios, brindándoles asesoría, tanto administrativa como acompañamiento legal, así como las herramientas necesarias para lograr tal fin.

h. Facilitar la transición de los jóvenes emprendedores de la economía informal a la formal, a través de apoyo personalizado dentro de sus procesos de formalización.

i. Impulsar el proceso de simplificación de trámites administrativos, relacionados con la apertura de un nuevo negocio, con el fin de evitar la burocracia en dichos procesos administrativos.

j. Crear una plataforma de información para jóvenes emprendedores, en donde se les brinde herramientas básicas para el desarrollo de sus emprendimientos como

asesorías, estrategia comercial, formalización y se promueva la internacionalización de sus productos.

ARTÍCULO 14. CONTRATOS DE FORMACIÓN O APRENDIZAJE. Cada Estado miembro podrá implementar los siguientes lineamientos y acciones a fin de diseñar contratos y pasantías orientadas a los jóvenes de la región[68].

a. Diseñar y establecer contratos especiales para los jóvenes trabajadores, a través de contratos de aprendizaje o pasantías, que estén orientados a dotar a los jóvenes de una capacitación de calidad en el lugar donde se desarrolle la actividad económica y/o fuente de trabajo, respetando y estableciendo los derechos y los deberes de los jóvenes, así como de los empleadores.

b. Impulsar la creación de programas orientados a jóvenes que accedan por primera vez al mercado laboral y carecen de experiencias laboral. Estos programas se deben desarrollar tanto en la administración pública, así como en alianza con el sector empresarial.

ARTÍCULO 15. CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS Y APTITUDES LABORALES. Cada Estado miembro podrá implementar los siguientes lineamientos y acciones orientadas a certificar las competencias laborales de los jóvenes[69].

---

[68] Esta sección ha tomado como referencia las siguientes fuentes:

- OCDE (2013) The OECD Action Plan for Youth Giving Youth a Better Start in the Labour Market.
- Chacaltana, J y Ruíz (2012). El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas. En I.Muñoz y C. Garavito (Ed.), Empleo y protección social (pp.291-327). Lima

[69] Esta sección ha tomado como referencia las siguientes fuentes:

CEPAL (2015) Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad

a. Fomentar el diseño de políticas públicas orientadas a promover la certificación y reconocimiento de las capacidades profesionales, en donde se incluya no solo los conocimientos y experiencias laborales preexistentes, sino todo tipo de aprendizaje adquirido tanto de manera formal como empírica. Esta certificación permitirá garantizar que los jóvenes cuenten con una adecuada formación.

b. Promover un sistema de certificación de competencias profesionales que garantice que los jóvenes cuenten con las competencias requeridas y reconocidas por los sectores productivos, así como las empresas.

c. Impulsar el otorgamiento de certificaciones dentro de los procesos de formación profesional, ya sea este técnico y/o universitario, que les permita a los jóvenes acreditar la experiencia con la que cuentan al momento de insertarse al mercado laboral. En ese sentido, se deberá promover la adopción de prácticas laborales, el empleo de nuevas modalidades de aprendizaje, así como el aprovechamiento de la ciencia, tecnología e innovación.

ARTÍCULO 16. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN. Cada Estado Miembro podrá implementar los siguientes lineamientos y acciones orientadas a brindar una educación y formación de calidad a los jóvenes, que les permita insertarse en el mercado laboral[70].

a. Promover programas de capacitación y formación tanto técnica como práctica. Esto permitirá la inserción

---

[70] Esta sección ha tomado como referencia las siguientes fuentes:

- OCDE (2013) The OECD Action Plan for Youth Giving Youth a Better Start in the Labour Market.
- Programa PROJOVEN- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno de Perú
- OIT (2012) Políticas del empleo juvenil durante la recuperación económica.

adecuada de los jóvenes al mercado laboral y facilitará que los jóvenes continúen formándose a lo largo de su vida, en aras de desarrollar capacidades que permitan adaptarse a las exigencias del mercado.

b. Fortalecer los programas de educación y formación profesional, con el fin que se proporcione a los jóvenes las cualificaciones necesarias para el mercado laboral, que su formación vaya más allá de la adquisición de habilidades cognitivas, y desarrollen habilidades socioemocionales.

c. Garantizar que los programas de formación profesional respondan de forma eficiente a los requerimientos del mercado laboral y brinden a los jóvenes habilidades y competencias, de acuerdo con el sector productivo donde potencialmente irán a desempeñarse.

d. Fomentar el uso de nuevas tecnologías dentro de los programas de educación y formación profesional, a fin de dotarle a los trabajadores jóvenes nuevas cualificaciones, que les permita desarrollarse eficientemente ante el nuevo contexto de la cuarta revolución industrial.

e. Destinar fondos de capital para la enseñanza y formación de jóvenes poco calificados, teniendo como objetivo ampliar la participación de estos en programas de formación profesional.

f. Focalizar la formación de jóvenes hacia aquellos sectores productivos prioritarios para los Estados miembros, en donde existe escasez de capital humano calificado. Para esto, se debe proporcionar programas de formación profesional, orientados al desarrollo de competencias y capacidades relevantes para dichos sectores.

g. Impulsar dentro de los programas de capacitación y desarrollo profesional, un enfoque integral en aras de promover el desarrollo de habilidades “blandas” y de relacionamiento de los jóvenes con el entorno laboral.

ARTÍCULO 17. PARA LA TRANSICIÓN EXITOSA DE LA EDUCACIÓN AL TRABAJO. Cada Estado miembro podrá implementar los siguientes lineamientos y acciones para propiciar una adecuada transición entre la culminación del programa académico y el primer empleo de los jóvenes[71].

a. Diseñar e implementar en los Estados miembros, Sistemas Nacionales de Calificaciones que establezcan las competencias y cualificaciones necesarias, para vincular los aprendizajes propios de los sistemas educativos con el mercado laboral. De esta manera, se estaría articulando la oferta educativa con las necesidades de los sectores productivos, haciendo énfasis en las competencias laborales de los trabajadores.

b. Destinar una mayor inversión en programas de formación y capacitación, con el fin de desarrollar en los jóvenes habilidades y competencias relevantes, conectando los mundos de la educación y el trabajo.

c. Diseñar e implementar programas que brinden a los jóvenes oportunidades de experiencia laboral, antes de que abandonen o culminen el sistema de educación, ya que esto, permitirá proveerles de competencias básicas para acceder al mercado laboral.

d. Promover programas de servicio de asesoramiento para aquellos jóvenes que han culminado su etapa académica o son graduados de carreras técnicas y/o universitarias que carecen de experiencia laboral.

---

[71] Esta sección ha tomado como referencia las siguientes fuentes:

- OCDE (2013) The OECD Action Plan for Youth Giving Youth a Better Start in the Labour Market.
- Servicio Nacional de Aprendizaje (2003). Sistema Nacional de Formación para el Trabajo: Enfoque colombiano. Colombia.

e. Impulsar dentro del mercado laboral iniciativas que ayuden a los trabajadores más jóvenes, a acceder a empleos más permanentes, con adecuadas condiciones de trabajo.

f. Impulsar el desarrollo de programas de formación profesional, que brinden una educación integral, con entornos de aprendizaje de calidad, donde se combine el aprendizaje en el aula, con el entorno laboral, a fin de suministrar a los jóvenes habilidades, tanto generales como técnicas que promuevan su empleabilidad, su relación con los puestos de trabajo; y contribuir de forma eficiente en el sector donde potencialmente se desarrollarán.

g. Desarrollar programas de educación técnico-productiva y fortalecer los ya existentes, tanto a nivel secundario como postsecundario. Dichos programas deben estar orientados a los requerimientos de los sectores productivos de los Estados Miembros.

ARTÍCULO 18. PARA LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL E INFORMACIÓN OCUPACIONAL. Cada Estado miembro podrá implementar los siguientes lineamientos y acciones, para proveer a sus jóvenes información relevante sobre las capacidades y habilidades requeridas de acuerdo con cada carrera y sector económico, en aras de facilitar la toma de decisiones en torno a su futuro profesional[72].

a. Impulsar programas de orientación profesional en donde se brinde a los jóvenes información relevante sobre las carreras y las perspectivas del mercado laboral, con el fin de dotar a los jóvenes de información útil que facilite la toma de decisiones en torno a su futuro profesional.

---

[72] Esta sección ha tomado como referencia las siguientes fuentes: - OCDE (2013) The OECD Action Plan for Youth Giving Youth a Better Start in the Labour Market.

- OIT (2012) Políticas del empleo juvenil durante la recuperación económica

- OIT (2004) R195 - Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos

b. Diseñar plataformas de acceso a información sobre las opciones de carrera, las habilidades, competencias y cualificaciones que se requieren, vías educativas para alcanzar dicha formación, a fin de que puedan tomar decisiones acertadas y opten por carreras que sean demandadas por el mercado, incrementado así sus probabilidades de acceder a un empleo decente.

c. Promover el uso de tecnologías de la información, en lo relacionado con el diseño de servicios de información y orientación profesional, así como, técnicas de búsqueda de empleo y servicios de apoyo a la formación.

ARTÍCULO 19. FORTALECIMIENTO DE LOS SISTEMAS EDUCATIVOS. Cada Estado miembro podrá implementar los siguientes lineamientos y acciones para fortalecer sus sistemas educativos en aras de preparar a todos los jóvenes para el mercado laboral[73].

a. Diseñar programas orientados a disminuir los niveles de deserción y abandono escolar, con el propósito de garantizar la permanencia de los jóvenes dentro del sistema educativo, y el desarrollo de competencias necesarias para su adecuada transición al mercado laboral.

b. Propiciar a través de programas específicos la reincorporación de los jóvenes que interrumpieron su trayectoria escolar al sistema de educación, con el objetivo

---

[73] Esta sección ha tomado como referencia las siguientes fuentes:

- OCDE (2013) The OECD Action Plan for Youth Giving Youth a Better Start in the Labour Market.
- Articulo N° 40 - La ley General de Educación N° 28044, del Gobierno del Perú, que establece en el Artículo N°40

Chacaltana, J y Ruíz (2012). El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas. En I. Muñoz y C. Garavito (Ed.), Empleo y protección social (pp.291-327). Lima

de brindarles las oportunidades necesarias para culminar su educación básica regular.

c. Incorporar dentro del currículo nacional, áreas de educación para el trabajo, que tengan como objetivo desarrollar competencias, capacidades y aptitudes laborales que permitan a los estudiantes en un futuro insertarse al mercado laboral.

d. Impulsar el uso de nuevas tecnologías e información (internet, big data, la nube) dentro de los currículos nacionales, con el fin de propiciar el desarrollo de estas nuevas habilidades, que cada vez son más demandadas por el mercado de trabajo y pueden representar una ventaja para los jóvenes.

e. Establecer dentro de los sistemas educativos, programas de educación técnico -productiva[74], como un medio para que los jóvenes adquieran competencias laborales, con el objetivo de lograr mejores niveles de empleabilidad y contribuir con su desarrollo personal y profesional.

ARTÍCULO 20. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL. Cada Estado miembro podrá implementar los siguientes lineamientos y acciones en aras de fortalecer las instituciones responsables en materia de empleo y trabajo para garantizar su adecuado funcionamiento[75].

---

[74] Se ha tomado como referencia la le La ley General de Educación N° 28044, del Ministerio de Educación del Gobierno del Perú, que establece en el Artículo N°40 que la Educación Técnico-Productiva como una forma de educación orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales.

[75] Esta sección ha tomado como referencia las siguientes fuentes:

- OIT (2012) Políticas del empleo juvenil durante la recuperación económica.
- CEPAL (2015) Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad.

a. Fortalecer las instituciones públicas responsables en materia de empleo, en aras de garantizar condiciones de trabajo óptimas, acceso a empleos dignos y la igualdad de oportunidades para los jóvenes.

b. Dotar a las instituciones responsables del empleo y trabajo, los recursos necesarios para que realicen un adecuado desarrollo de los programas de empleo juvenil, así como el seguimiento de estos.

c. Promover una mejor articulación de los programas educativos y de empleo, en aras de diseñar políticas integrales, con el objetivo de cerrar las brechas existentes en materia educativa y laboral, además de garantizar, que los sistemas educativos proporcionen a los jóvenes las competencias requeridas por los sectores productivos.

d. Impulsar políticas sectoriales en materia laboral, en especial de inserción de los jóvenes, considerando su propia visión, respecto a los factores que impulsan su inclusión en el mercado laboral.

e. Propiciar la participación de jóvenes durante el diseño y ejecución de los programas de inserción juvenil.

f. Promover la elaboración periódica de informes sobre las principales barreras existentes para la inserción de los jóvenes al mercado de trabajo, además de proyectar los requerimientos de los trabajos del futuro (diagnósticos), para así poder establecer programas de formación que fomenten la empleabilidad de los jóvenes, mejorando el sistema educativo, a fin de que estos estén alineados a las necesidades existentes y futuras de los sectores productivos.

ARTÍCULO 21. PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS LABORALES DE LOS JÓVENES. Cada Estado miembro podrá implementar los siguientes lineamientos y acciones a fin de garantizar el adecuado cumplimiento de los regímenes laborales orientados hacia los jóvenes[76].

a. Diseñar políticas de monitoreo, a fin de garantizar que se respeten todos los derechos laborales de los jóvenes trabajadores (derecho a gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicio, protección contra el despido), así como todos los derechos establecidos en los regímenes laborales de los Estados Miembros.

b. Fortalecer el cumplimiento de las normas laborales y previsionales; de los derechos de protección social de los trabajadores jóvenes, tanto en materia de seguridad, como de salud en el trabajo; además, de garantizar que las actividades laborales se realicen en adecuadas condiciones, que propicien el desarrollo de las capacidades y potencialidades de los jóvenes.

c. Fortalecer las instituciones responsables de inspección laboral, de modo que los Estados miembros les brinden los recursos necesarios, que les permitan contar con personal calificado y sistemas de inspección eficientes para garantizar el cumplimento de los derechos en el trabajo.

[76] Esta sección ha tomado como referencia las siguientes fuentes:

- OIT (2012) Políticas del empleo juvenil durante la recuperación económica