



# INFORME DE GESTIÓN

*Los últimos años de gestión de la FUNTRAB han coincidido con un período de cambios profundos en Panamá, que ha puesto a prueba el proceso Diálogo Social y la fortaleza de las organizaciones*

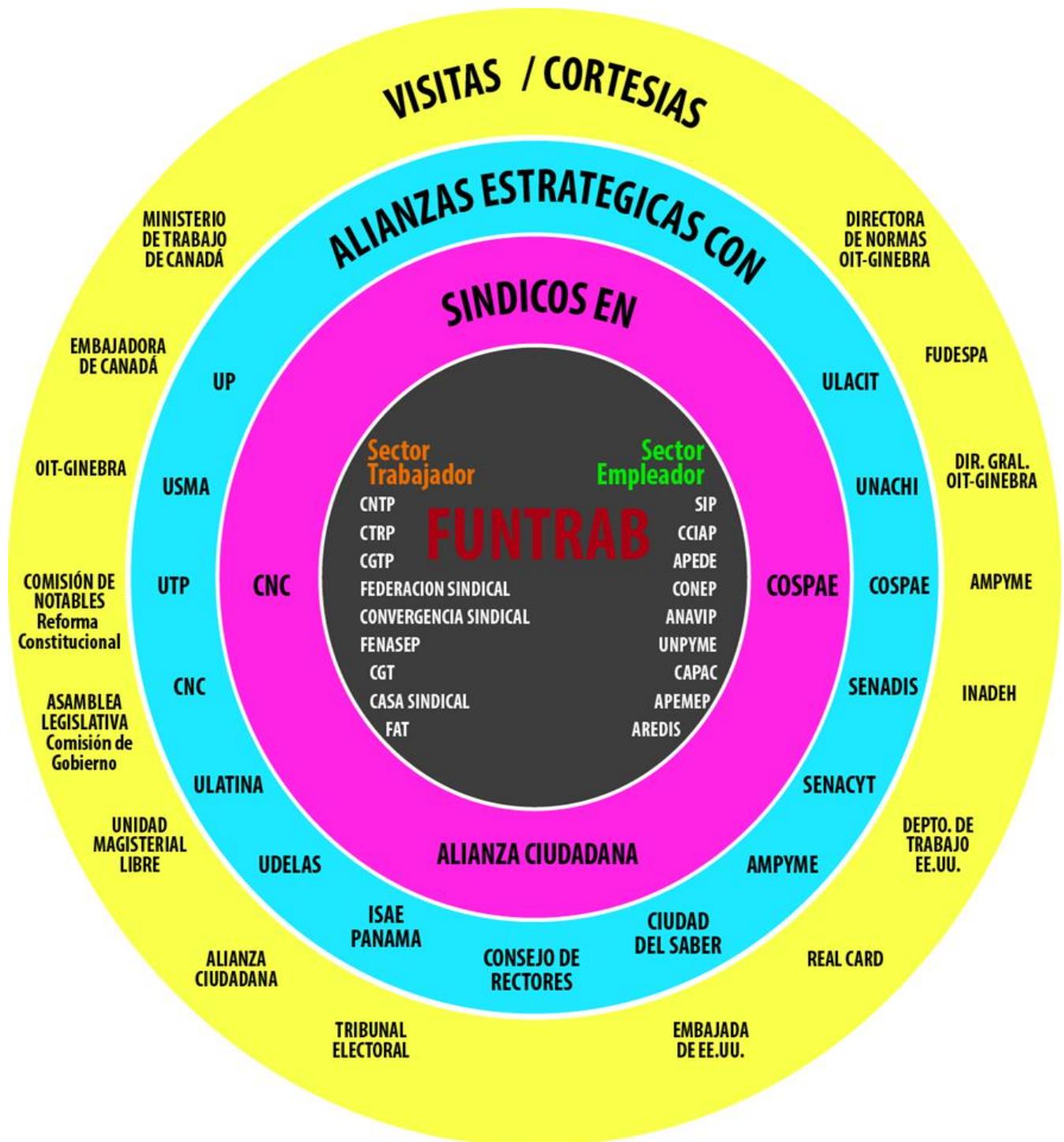


*Julio de 2013 a  
junio de 2016*

# ENFOQUE DE LA PLANIFICACIÓN SEGÚN EL MODELO DE LA GBR



# ALINEACIÓN ESTRATEGICA



# MISIÓN

FACILITAR EL  
DESARROLLO DE LAS  
RELACIONES  
LABORALES  
ARMÓNICAS,  
PRODUCTIVAS Y  
COMPETITIVAS EN EL  
PAÍS, PROMOVRIENDO  
ACCIONES PÚBLICAS Y  
BUENAS PRÁCTICAS  
QUE LAS FAVOREZCAN, A  
TRAVÉS DEL DIÁLOGO  
ENTRE TRABAJADORES  
Y EMPRESARIOS;  
APOYADOS EN LA  
COOPERACIÓN  
INTERNACIONAL Y UNA  
RED DE ALIADOS  
INSTITUCIONALES Y  
PRIVADOS.

# VISIÓN

PANAMÁ CON  
RELACIONES  
LABORALES  
ARMÓNICAS, CON  
PRODUCTIVIDAD Y  
COMPETITIVIDAD  
COMPARTIDAS.

## **A. PRESENTACION**

*Los últimos años de gestión de la FUNTRAB ha sido un período de cambios profundos en Panamá, que ha puesto a prueba el proceso de Diálogo Social y la fortaleza de las organizaciones empresariales y sindicales del país.*

*En lo político, Panamá vivió un período electoral de gran intensidad, que polarizó a la sociedad panameña e impactó adversamente la paz y estabilidad social. El resultado final fue un voto de castigo a las fuerzas gobernantes del período 2009 – 2014 y un cambio de dirección política del gobierno a partir de julio de 2014.*

*La economía se benefició de un programa de inversión pública de aproximadamente 30,000 millones de dólares en dicho período y los panameños vieron la culminación de obras extraordinarias como la ampliación del canal y el Metro de Panamá en su primera fase.*

*La culminación de algunas mega obras y la desaceleración económica que ha llevado consigo nos ha llamado a “pisar tierra” en el sentido de que el boom del crecimiento no parece sostenible por períodos largos, aun cuando surjan nuevos proyectos de remplazo como puede ser las siguientes etapas del Metro o las inversiones en minería.*

*Asimismo, el gran esfuerzo de inversión pública y el alto crecimiento económico no derramó sus impactos sobre las actividades productivas del Sector Agropecuario e Industrial, que se han mantenido estancadas en su desempeño y productividad. El crecimiento tampoco fue inclusivo desde el punto de vista regional y social, pues todavía uno de cada cuatro panameños sigue siendo pobre o indigente a nivel nacional, pero la extensión de la pobreza es mayor en el área rural donde afecta al 50% de la población y al 87% de las comarcas indígenas (MEF, 2014).*

*Esto supone que la inversión pública no ha tenido la rentabilidad económica y social potencial y se reconoce que los sobrecostos de las obras del Estado (que algunos estiman en alrededor del 20% entre 2009 y 2014)) han significado una merma importante del erario público y un alto costo para el desarrollo económico y social de Panamá.*

*La FUNTRAB y sus organizaciones constituyentes superaron una difícil prueba en esta coyuntura. La persecución gubernamental contra dirigentes sindicales, lejos de debilitar la estructura de la FUNTRAB y el propio Diálogo Social, conllevó a una mayor integración con el Sector Empresarial en la Fundación y al fortalecimiento de los principios, objetivos y visión estratégica de esta organización. Afortunadamente el cambio de dirección política del país a partir del 1 de julio de 2014 abrió esperanzas renovadas a las posibilidades de construir consensos y acuerdos en favor del Empleo y Trabajo Decente.*

*El propósito del presente Informe de Gestión es dar cuenta a las organizaciones constituyentes de la FUNTRAB sobre los progresos y resultados del trabajo de la actual Junta Directiva y Comités de Trabajo de la Fundación entre julio de 2013 y junio de 2016.*

*Panamá, junio, 2016*

**AURELIO LINERO**  
Co Presidente, Sector Empresarial

**ELBERTO COBOS**  
Co Presidente, Sector Sindical

## **B. ANTECEDENTES Y CONTEXTO**

La **Fundación del Trabajo (FUNTRAB)** es una organización no gubernamental de desarrollo que se constituyó en 1992 como entidad de Diálogo Social entre dirigentes de las principales organizaciones de empleadores y trabajadores de Panamá.

La génesis de la Fundación data de inicios de los noventa cuando la dirigencia principal del Sindicato de Industriales de Panamá (SIP) y la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP) entablaron un diálogo que generó como resultado una propuesta nacional de “Bases para un programa concertado de desarrollo económico” (octubre de 1991).

A partir de ese momento se amplió el proceso de diálogo y concurrieron voluntariamente varios secretarios generales de organizaciones integradas al Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO) y directivos de gremios empresariales encabezados por el Presidente del Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP).

Su compromiso fundamental era por el **Diálogo Social con resultados**, para el fomento de programas en materia de empleo, capacitación, y más ampliamente del mundo laboral. La constitución de la FUNTRAB fue una iniciativa estratégica para enfrentar los desafíos de una coyuntura crítica, marcada por el deterioro económico que siguió a la crisis política de fines de los ‘80 y posterior intervención militar norteamericana. A ello se unió la exigencia de las instituciones financieras internacionales de profundos ajustes estructurales a la economía. Se imponía cambiar la práctica cotidiana del enfrentamiento conflictivo por la cultura del Diálogo, respetando las posiciones, principios y derechos de las partes y poniendo por encima los objetivos de desarrollo, justicia y equidad.

Desde aquellos años la FUNTRAB ha potenciado sus capacidades y ampliado su reconocimiento a nivel nacional e internacional como entidad natural de Diálogo Social. En los últimos años se han hecho esfuerzos por ampliar su representatividad por el lado Empresarial y Sindical, si bien persisten desafíos para lograr la integración de todos los actores.

Como resultado de este esfuerzo en 2012 se integró el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), lo cual fortalece su capacidad de gestión y se amplía el espacio como entidad de Diálogo Tripartito.

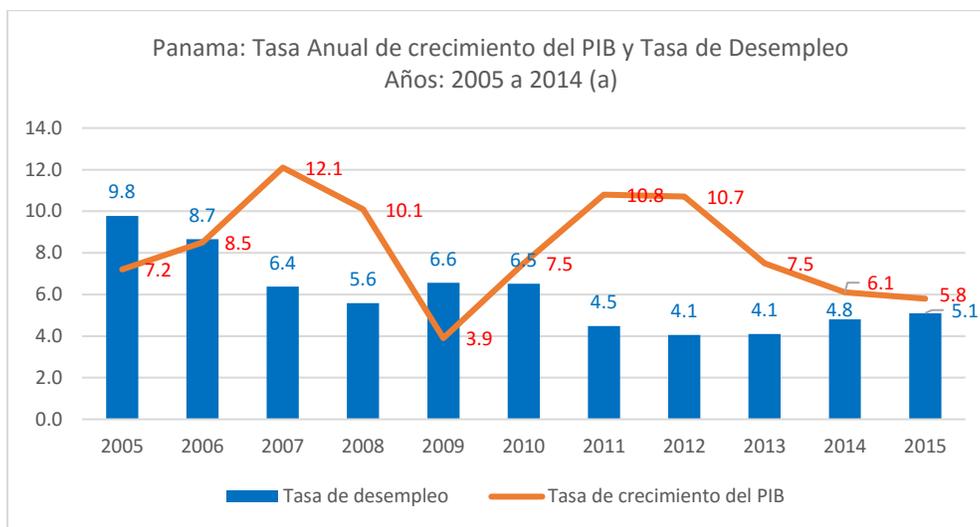
Los constituyentes de la **Fundación del Trabajo** aspiramos a un “**Panamá con relaciones laborales armónicas, productividad y competitividad compartidas**”. Ello significa asegurar relaciones laborales equitativas y justas, basadas en la legislación nacional e internacional, fundadas en la responsabilidad social empresarial y en los principios y valores éticos que deben prevalecer en el mundo del trabajo. Significa también el impulso a políticas y programas para promover máximas condiciones de productividad en todos los sectores y segmentos de la economía, bien repartida a nivel sectorial, regional y entre grupos de población.

Avanzar hacia esta Visión estratégica de largo plazo requiere de un esfuerzo y compromiso extraordinario de todos los sectores. Y demanda no sólo de las acciones que se puedan impulsar desde la FUNTRAB, sino también de las decisiones políticas que se tomen desde el Gobierno y en las cúpulas de las propias organizaciones de empleadores y trabajadores.

Los últimos años corresponden a un período muy convulsivo y de grandes cambios desde el punto de vista económico, social y político en Panamá.

En el ámbito económico, si bien la economía panameña siguió registrando un alto crecimiento del PIB, aparecen signos de desaceleración coincidentes con el período electoral e inicios del nuevo Gobierno. Además de repetirse las tendencias históricas de desaceleración de períodos electorales, la caída en el ritmo de crecimiento obedece principalmente a la conclusión de megaproyectos del Sector Público que dieron el principal impulso al crecimiento de años previos (las obras de ampliación del Canal, la construcción del Metro en su fase 1, entre otras). Como consecuencia de la desaceleración se presentan signos de un leve aumento en la tasa de desempleo, así como en la informalidad del empleo.

Gráfico 1



Todo ello es coincidente con una dinamización de la inmigración laboral, producto del efecto de atracción de la bonanza económica panameña, así como de las crisis de carácter económico y política de países vecinos y de la flexibilización de las normas y prácticas migratorias aplicadas por el Gobierno anterior.

Desde la perspectiva política el período electoral fue muy convulso, por la duración extendida del proceso; por la agresividad de la campaña oficial, que implicó acciones de hostigamiento contra la sociedad civil (amenazas, persecución fiscal, violación de la privacidad, etc.); por las denuncias públicas debido al uso de recursos del Estado en la campaña electoral y por muchos otros vicios que caracterizaron el proceso.

La **Fundación del Trabajo** no pudo permanecer al margen de este contexto político y manteniéndose dentro de sus fines y objetivos, asumió una posición firme en la coyuntura electoral e hizo público un manifiesto de posición y un llamado a todas las corrientes políticas en favor de la transparencia de la gestión pública y de los objetivos de desarrollo, fortalecimiento de la democracia, justicia y equidad.

### C. PRINCIPALES RESULTADOS, INTERVENCIONES ESTRATEGICAS E INICIATIVAS EN MARCHA

Durante este período la FUNTRAB ha ampliado sus esfuerzos para avanzar hacia la Visión estratégica de “Contribuir a un Panamá con relaciones laborales armónicas”, además con “productividad y competitividad compartidas”. Al mismo tiempo se ha atendido requerimientos de la coyuntura planteados

por sus constituyentes. Para estos efectos la FUNTRAB adopta un plan estratégico, como instrumento de gestión por resultados, renovando su misión y visión a largo plazo. A continuación, un recuento de los principales resultados:

### **1. La FUNTRAB se fortalece institucionalmente en medio de una coyuntura crítica**

Los primeros años del quinquenio 2009-2014 se caracterizaron por acciones oficiales dirigidas al debilitamiento de la FUNTRAB, que incluyó la suspensión de la contribución financiera del Gobierno a la Fundación y por el ataque abierto y persecución a la Dirigencia Sindical.

Frente a esta situación los constituyentes del Sector Empresarial cerraron filas y se solidarizaron de manera efectiva con la Dirigencia Sindical, decidiendo en conjunto separar temporalmente al MITRADEL de la estructura de la Fundación del Trabajo.

Posteriormente, gracias a la gestión diplomática activa de los Co Presidentes, la alta dirección del MITRADEL intentó enmendar su error; y aunque no logró suspender los procesos judiciales, aprobó reanudar la contribución financiera a la FUNTRAB en enero del 2012.

Las acciones citadas, lejos de debilitar la estructura de la FUNTRAB, resultó en una mayor integración de sus constituyentes y en un compromiso creciente por el Diálogo Social con resultados. A ello contribuyó una acción masiva de divulgación sobre la trayectoria de la FUNTRAB en sus dos décadas de acción.

Superada la coyuntura hostil, a inicios de 2015 el Sr. Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral, en una Junta de Síndicos se disculpó ante la dirigencia de la FUNTRAB, en un gesto muy conciliador. Posteriormente se aprueba el reintegro del MITRADEL a este espacio de Diálogo Social. Con ello se potencia las capacidades de la FUNTRAB y se viabiliza en mayor grado la implementación de propuestas y acuerdos que surjan del Diálogo, dado que al mismo tiempo se logra un incremento de la contribución financiera a la FUNTRAB proveniente del 5% del fondo de seguro educativo, al cual aportan empresarios y trabajadores.



Vista de una reunión de la Junta de Síndicos de la Fundación del Trabajo

## 2. La FUNTRAB hace una contribución extraordinaria para visibilizar los grandes desafíos que enfrenta la Juventud.

Frente a los problemas y desafíos que tienen los jóvenes en el mundo laboral, la **Fundación del Trabajo** desarrolla diversas iniciativas con objeto de conocer mejor la realidad que enfrentan los jóvenes y proponer iniciativas, programas y proyectos para el fomento del empleo, la capacitación, la capacidad de emprendimiento empresarial y la protección social de la juventud.

En conjunto con universidades públicas y privadas, entre 2013 y 2014 se realizaron cuatro (4) foros sobre Trabajo Decente Juvenil, que resultaron en propuestas para mejorar las trayectorias de los jóvenes hacia un trabajo productivo y de calidad. Estas propuestas han hecho énfasis en la necesidad de **revisar de manera integral la currícula** en todos los niveles de educación (media, técnica, superior y formación profesional), para adecuarla a las necesidades de los sectores productivos y del desarrollo. Se trata de priorizar la **formación por competencias** en todos los niveles, favoreciendo esquemas de **formación DUAL** y permitiendo el tránsito entre los distintos niveles de educación. Igualmente se debe asegurar una integración efectiva entre las entidades de educación y formación, los sectores productivos; y las organizaciones (empresariales y sindicales).



Como parte de los esfuerzos realizados para fortalecer relaciones con el Sector Académico, la **Fundación del Trabajo**, suscribió en septiembre de 2013 un **Convenio de Colaboración con el Consejo de Rectores**, con el fin de coordinar acciones hacia el fortalecimiento de la base de conocimientos (impulsando investigaciones aplicadas) y para la promoción conjunta de políticas y programas.

Como parte de este esfuerzo la FUNTRAB ha contribuido activamente con algunas universidades públicas y privadas con conferencias y documentos técnicos en favor de estudiantes y docentes.

La **FUNTRAB** participa activamente en el **Proyecto Nuevas Oportunidades de Empleo para Jóvenes –NEO- en Panamá**, que impulsa el Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional (COSPAE) con financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) con un financiamiento de aproximadamente 7.7 millones de dólares. El proyecto, aprobado en 2015, tiene por objeto el fortalecimiento de la Educación Técnica y la Formación Profesional y su articulación eficiente con los servicios de empleo en Panamá, desarrollando Buenas Prácticas que se puedan replicar de manera ampliada.

Se atenderá aproximadamente 22,000 jóvenes con acciones de información, orientación y capacitación en cinco provincias del país, priorizando en población de mayor riesgo. También se apoyará en forma directa a 28 centros formativos, 14 centros comunitarios, 100 facilitadores y 1500 empresas.



La Alianza NEO PANAMÁ en conjunto con la International Youth Foundation, capacitó a 50 profesionales en "HABILIDADES PARA LA VIDA".

Actualmente en coordinación con COSPAE la FUNTRAB participa activamente en la discusión preliminar de una iniciativa legislativa para la promoción y sostenibilidad del Empleo Juvenil.

### **3. Se consolida el Proyecto de Centro de Mediación Laboral**

Durante los últimos tres años se lograron avances importantes en la constitución del Centro de Mediación Laboral que tiene por objeto coadyuvar con la función pública en el tratamiento de litigios y controversias laborales para hacer más expedito y eficiente el proceso de resolución de conflictos y la adopción de acuerdos, teniendo en cuenta el espíritu de equidad y justicia de la ley.

Ya se cuenta con la Personería Jurídica y está en proceso la habilitación de las oficinas en la sede de la FUNTRAB para iniciar operaciones; se ha conformado la Asamblea General, la Junta Directiva, el Banco de Mediadores; y se está elaborando el Plan de Trabajo a cinco años.

La **Fundación del Trabajo** en coordinación con la Universidad de Panamá ha hecho un esfuerzo inicial de formación de mediadores entre sus constituyentes (asesores sindicales y empresariales); y seguirá ampliando la planta de mediadores para un mayor impacto de los servicios de mediación.

En la actualidad se gestionan los fondos necesarios para poner en marcha el Centro al menos con un par de mediadores en las instalaciones de la FUNTRAB.

#### 4. Fomento de la Equidad de Género

La mujer panameña enfrenta ingentes desafíos para lograr un pleno reconocimiento de los derechos consagrados en la normativa nacional e internacional.

Todavía persisten brechas de equidad en las oportunidades de empleo e ingresos, así como prácticas del mercado laboral que tienden a excluirles de las posiciones de dirección en las diversas organizaciones y enfrentan estigmas de distinta índole por el solo hecho de ser mujer.

Ante esta realidad el **Comité de Género** de la FUNTRAB está implementando un conjunto de actividades en materia de información, actualización y sensibilización sobre los derechos laborales de las mujeres, los hombres y la familia, con una perspectiva de equidad de género.

Durante los tres últimos años se han realizado **15 FORO's** y eventos (en Panamá, Panamá Oeste, Chiriquí, Bocas del Toro y cuatro Comarcas) con la participación de directores de recursos humanos de empresas, autoridades nacionales y locales, así como de trabajadoras y trabajadores en general, y el Sector Empresarial. En estos eventos se han abordado los desafíos de las "Relaciones Sociales entre los Hombres y Mujeres en el Sector Productivo", con el fin de corregir problemas y rescatar Buenas Prácticas. El Comité de Género seguirá operando como correa de transmisión de iniciativas para el Fomento de la Equidad de Género en el mundo del trabajo.



FORO sobre la prevención de Femicidios, dirigido a Corregidores, Alcaldes de la provincia de Chiriquí, Bocas Del Toro, las Comarcas (en la gráfica se muestra la participación del Coordinador Provincial de Chiriquí y el Fiscal 1ro. De Familia de la Procuraduría General de la Nación, como las Gobernadores de las Comarcas CODRI, ESTR Ngäbe – Buglé IBU, NERY)

Propuestas de acciones inmediatas derivadas de los FORO's:

- a) Fortalecer la creación de Centros Parvularios (en una alianza público – privada que incluya empresas, sindicatos, municipios, juntas comunales, etc.)

- b) Que el Sector Productivo, desarrolle iniciativas y promueva la incorporación de nuevos objetivos y beneficios en las convenciones colectivas, respetando los derechos y las conquistas adquiridas en la convención.
- c) Promover el contenido de los Convenios Internacionales de la OIT, 87 Libertad Sindical, 98 Libertad Sindical y Negociación Colectiva; 141, 151 sobre Relaciones de trabajo en el Sector Público; y 154 sobre Promoción de la Negociación colectiva.
- d) La problemática de las personas con capacidades diferentes y su integración al mercado laboral.
- e) Promover la estabilidad de los servidores públicos.
- f) Divulgar las afectaciones del fenómeno de femicidios en el Sector Productivo.
- g) Recomendar al MITRADEL que se incorpore a la Red del Ministerio de Salud, para fortalecer el tema Salud Ocupacional, mental y física de los trabajadores.
- h) Promover un Dialogo permanente en el Sector de la Construcción, entre SUNTRACS, CAPAC, MITRADEL; y otras instituciones como el MOP, MIVIOT, Dirección de Aseo, MEDUCA, Bomberos y los Municipios, con el fin de analizar, buscar alternativas que vayan en una sola dirección, en beneficio de los trabajadores y promover el cumplimiento del Plan de Seguridad.



PANEL integrado por CAPAC, MITRADEL y SUNTRACS, organizado y dirigido por la FUNDACIÓN DEL TRABAJO (Licda. Araceli De Gracia Panelista - Moderadora, Arq. Leonel Morales, Licdo. De Jesús Mosquera, Sr. Raúl Castillo)

En la actualidad, se está impulsando un proyecto de **Centros Comunitarios de Orientación y Desarrollo Infantil (CECODI)**, conjuntamente con la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS). Constituye una iniciativa que busca dar respuestas a las necesidades de la mujer trabajadora que no accede a servicios de atención a infantes, lo cual limita y condiciona su participación laboral.

*Se busca una Alianza con SUMARSE, para el fortalecimiento de los Valores en la Familia, a través de Acuerdos y actividades diversas.*

## **5. Aporte relevante a la Política Nacional de Empleo**

*Panamá ha tenido históricamente un déficit en materia de Política de Empleo porque la política económica oficial siempre consideró el empleo como una variable residual del crecimiento. Es decir, el objetivo de creación de empleo (en lo cuantitativo y cualitativo) ha tenido una importancia secundaria, pues la prioridad es el crecimiento económico.*

*Quizás por primera vez surge una iniciativa oficial de convocar a los sectores empresarial, sindical y a las universidades para constituir una Alta Comisión para la Política de Empleo, con el apoyo de la OIT. Y en un proceso de Diálogo y consulta se logró consensuar una propuesta de 19 acciones estratégicas para “fomentar el empleo, la productividad y la inclusión social con más y mejor formación técnica y profesional”, que fue presentada y acogida por el Presidente de la República en noviembre de 2014.*



*El Sr. Presidente de la República, Juan Carlos Varela recibe las propuestas de la Alta Comisión de la Política de Empleo y compromete su respaldo*

*La FUNTRAB tuvo un rol relevante en este proceso de la Política de Empleo, haciendo aportes muy concretos, teniendo en cuenta las recomendaciones de los FORO's de empleo y trabajo decente juvenil.*

*La FUNTRAB se mantiene a la expectativa con relación a la implementación de las propuestas y ha ofrecido colaboración para agilizar el proceso, considerando la multiplicidad de entidades que están involucradas.*

## 6. Contribución relevante al Foro Nacional de Competitividad

Los Co Presidentes de la Fundación del Trabajo, son parte **del Consejo de Síndicos del Centro Nacional de Competitividad (CNC) de Panamá**, un organismo de Diálogo y coordinación permanente entre el Sector Productivo y el Gobierno.

Los resultados de este Diálogo se llevan como propuestas a los Foros Nacionales de Competitividad, que integran la participación de Ministros de Estado y Presidentes de Gremios Empresariales, organizaciones sindicales y otras entidades.

Hasta la fecha se han realizado 10 FORO's nacionales de Competitividad, de los cuales salen propuestas de acciones para mejorar productividad y competitividad nacional, a las cuales se hace un seguimiento permanente. Se trata de propuestas de acciones concretas en el ámbito de las políticas y programas institucionales de educación, formación, así como de la política económica y social.

La contribución de la FUNTRAB en los FORO's de Competitividad ha sido destacada, llevando propuestas concretas en mesas temáticas del mundo del trabajo y actuando como moderador y relator de dichas mesas. Esto nos ha permitido integrar propuestas de la agenda de la Fundación al marco de acciones aprobadas en este FORO.



Acto de Inauguración del 10° Foro Nacional de Competitividad

En el 10° FORO Nacional de Competitividad se aprobaron 7 acciones alineadas con las prioridades de la FUNTRAB, y son las siguientes:

- a. Concretar a la brevedad la Secretaría Técnica para la implementación de las recomendaciones de la Alta Comisión de Empleo, iniciando con las 11 propuestas de la Mesa 1 del IX Foro del CNC.
- b. Fomentar y articular carreras técnicas de nivel medio, superior y programas de formación vocacional, priorizando mujeres y jóvenes y atendiendo colectivos específicos más vulnerables

- (NINIs, discapacitados, privados de libertad, etc.). Instrumentar mecanismos de evaluación y seguimiento.
- c. Establecer Alianzas Público-Privadas (APP's) para la formación de competencias prioritarias. Atender oportunamente los requerimientos de actividades emergentes, así como del Sector Agropecuario, Industrial y las PYMES.
  - d. Desarrollar una estrategia para promocionar las carreras técnicas medias y superiores, así como programas de formación vocacional.
  - e. En consenso con los actores involucrados, adoptar e implementar políticas y programas para la formalización de la economía informal (Leyes de apoyo a las PYMES adoptadas en diciembre de 2013, y otras iniciativas consensuadas).
  - f. Desarrollar y fortalecer el Sistema de Formación DUAL y adecuarlo a las realidades económicas y sociales de Panamá. Armonizar la legislación correspondiente.
  - g. Gestionar la adopción de una Ley dirigida específicamente a promover la inserción y sostenibilidad laboral de jóvenes de escasos recursos



*Sesión de la Mesa 1 de Trabajo y Desarrollo Laboral, conducida por representantes la FUNTRAB*

*Lo importante es que en principio hay un compromiso del Gobierno por implementar el Plan de Acción consensuado en el FORO de Competitividad.*

## **7. Impulso a la Productividad a nivel microeconómico y sectorial**

Panamá ocupa el tercer lugar en América Latina en el índice de competitividad global que publica el FORO Económico Mundial. Esta posición ventajosa se explica por el buen desempeño de algunos pilares o componentes modernos de la economía panameña como la eficiencia portuaria, aeroportuaria, los servicios financieros y de infraestructura entre otros. Sin embargo, la productividad en ciertos segmentos y actividades relevantes para la economía como la pequeña empresa, la agricultura e industria manufacturera marchan a la zaga, lo cual genera efectos adversos sobre el desarrollo nacional. Esto representa un gran desafío para todos los sectores vinculados al mundo del trabajo.

A partir de una misión realizada por los Co Presidentes de la Fundación del Trabajo a México (febrero 2015) se logró incluir a Panamá en un proyecto en los temas de las relaciones laborales, la productividad e inclusión social que impulsa el Departamento de Estado de los Estados Unidos, en el marco de la iniciativa **Caminos para la Prosperidad de las Américas**.

Bajo esta iniciativa la FUNTRAB impulsa en Panamá el **Programa Sistema Integral de Medición y Avances de la Productividad (SIMAPRO)** desarrollado en las Oficinas de la OIT/México, con resultados interesantes en México y otros países de la región como lo destacan los sitios web de la Oficina Regional de OIT para América Latina y el Caribe, el CINTERFOR y otras dependencias de la OIT. La ejecución directa del proyecto está a cargo de la empresa mexicana ICAM GROUP y la FUNTRAB es el centro de operaciones de esta iniciativa.

SIMAPRO es **una herramienta para la medición, análisis y fomento de la productividad y el trabajo decente** basado en el Diálogo Social y en la integración de voluntades entre empresarios y trabajadores. Su objetivo es el fortalecimiento de la productividad con base en el desarrollo de competencias, la mejora de los procesos de trabajo, elevando beneficios e ingresos a los factores de producción.

El proyecto está dirigido a micro, pequeñas y medianas empresas (hasta de 100 trabajadores) y la FUNTRAB está promoviendo la participación activa de las organizaciones empresariales y sindicales; en la búsqueda de esa visión estratégica de relaciones laborales armónicas, con productividad y competitividad compartidas.



Acto de lanzamiento del Proyecto SIMAPRO/PYMES/PATHWAYS el 8 de julio de 2015

Actualmente en la primera fase del proyecto participan 21 pequeñas y microempresas, además de dos instituciones públicas (INADEH y Zona Libre de Colón) y una organización sindical que opera una empresa cooperativa (de transporte colectivo). La mayoría de las empresas están afiliadas a UMPYME y al Sindicato de Industriales de Panamá. Cabe señalar que, durante los primeros **seis meses** de ejecución del proyecto, los líderes de SIMAPRO en las empresas participantes identifican importantes logros en sus respectivas unidades económicas (<https://www.simaprolatam.org/>). Algunas estadísticas generales dan cuenta de estos progresos:

- Se implementaron 477 propuestas de mejora y 175 están en proceso
- Se implementaron 323 cápsulas de capacitación en favor de trabajadores
- Se registró una mejora relativa en el Clima Laboral de las empresas
- Los Comité SIMAPRO de las empresas declararon un apreciable Impacto Financiero



Participaron en la presentación de Resultados de medio término las empresas:  
 How ard Academy, Ahues consultores, Berroa, Díaz & Guerrero, PROMEDIAS S.A., CDP Digital, Centro Nacional de Producción + Limpia, Cheap Rent a Car, Refrigeración Internacional S.A., Grupo Evenfer, INADEH, RC TEISA, Zona Libre de Colón, Hotel Albrook inn, Windoor Glass, Distribuidora de productos Farmacéuticos, Sindicato Industrial de Conductores de Taxis de Turismo de Panamá, Transervices, CEGY GSA consultores, Laboratorio Farmacéuticos S.A (LAFSA) y Procesadora Industrial de Carnes, S.A (PICSA), fueron las empresas que implementaron SIMAPRO durante los pasados seis meses y que hoy rindieron cuentas de esta primera etapa

Representantes de la empresa Procesadora Industrial de Carnes, S.A. (PICSA), de la Administración de la Zona Libre de Colon, del Sindicato de Transporte de Taxis de Tocumen y el Presidente del Sindicato de Industriales de Panamá

*Hasta la fecha se puede decir que se trata de una experiencia piloto que tiene una gran potencialidad siempre que el Sector Empresarial y Sindical panameño lo apoyen y puedan convertirlo en una herramienta efectiva de mejora de la productividad, con mecanismos apropiados de distribución de los beneficios. La Fundación del Trabajo tiene el compromiso seguir trabajando para hacer una realidad este objetivo.*

## **8. Renovación del Programa de Certificación de Competencias Laborales**

Una de las contribuciones más relevantes de la FUNTRAB en materia de desarrollo de los recursos humanos ha sido el impulso de un Sistema de Competencias Laborales que se inició con un proyecto de cooperación técnica financiado por el BID/FOMIN y el Sector Productivo de Panamá (2003 – 2006).

La transformación se inició en Panamá en 1997, cuando el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), financió un proyecto piloto para apoyar un Sistema de Entrenamiento y Empleo orientado a la Demanda;

y cuando la FUNDACION DEL TRABAJO, en 1998 lanza su primer Congreso del Pleno Empleo “**Al Trabajo sin más Dilación**” y en el 2000, el Segundo Congreso del Pleno Empleo “**Educación para el Trabajo**”. Estos foros dan como resultado los mecanismos necesarios para que se Certifique los conocimientos de los trabajadores que no han adquirido un diploma, donde les indique que saben hacer bien su trabajo. Fue así cuando Técnicos del MITRADEL y un grupo importante de Empresarios y Trabajadores de la FUNTRAB, viajaron a México en mayo de 2001, para conocer la experiencia de este país en materia de competencia laboral.

En junio de 2001 el MITRADEL y la FUNTRAB, patrocinaron un seminario de Competencia Laboral, donde las Industrias y el Sector Privado tuvieron la oportunidad de analizar la metodología y los aspectos institucionales relacionados al desarrollo de las Competencias Laborales.

Como resultado la FUNTRAB, solicita apoyo al MITRADEL para introducir y hacer una solicitud al FOMIN, sobre crear un Sistema de Certificación de Competencias Laborales en Panamá.

Con fundamento en lo señalado, FOMIN consideró oportuno financiar la solicitud hecha por la FUNTRAB, mediante el otorgamiento de **un Préstamo No Reembolsable** de 1.4 millones y la FUNTRAB aportó B/. 673,000.00 como contraparte local adquirida mediante Convenios con CAPAC, APATEL, CAMTUR, APOM, ANREH y el MITRADEL para iniciar el desarrollo de un proceso de Certificación Laboral. La solicitud de la Fundación **era consistente con la Estrategia de País**, en ayudar a mejorar el funcionamiento del Mercado Laboral bajo una estrategia competitiva y de crecimiento económico. Dicha estrategia coincide con la necesidad de mejorar el Sistema de Capacitación; ya que al existir el Sistema se puede exigir que las capacitaciones sean basadas en Competencia tanto en las escuelas públicas, como en los Centros de Capacitación independientes, para coadyuvar a mejorar la calidad de la educación en el país.

FOMIN sustentó que la filosofía de un Sistema de Competencia Laboral debe ser apoyada por los Gobiernos y debe ser dirigida, desarrollada y manejada desde un organismo independiente conformado por Empresarios y Trabajadores, quienes movilizaran las fuerzas productivas. Esta independencia es clave para mantener una alta credibilidad en el Sector Productivo y obtener los resultados requeridos por el mercado laboral. “**EL PORQUE FUNTRAB**”.

(Esta información está en el documento MEMORANDUM DE DONANTE DEL BID/FOMIN que reposa en la Fundación y no es de uso público); disponible para las Autoridades del MITRADEL e INADEH.

Desde el 2003 al 2006, la FUNTRAB con el apoyo financiero de FOMIN y los aportes en especie y efectivo de los Sectores Productivos, desarrollan en Panamá el Primer “Proyecto Piloto de Apoyo al Desarrollo de las Competencias Laborales”. Durante este período la FUNTRAB conjuntamente con su personal administrativo y técnico lograron capacitarse y entrenarse; y logran desarrollar la Primera Experiencia en Competencias Laborales en Panamá. Esta iniciativa ubicó a la Fundación como la Primera Organización, que además de tener una imagen y credibilidad tanto en el Sector Empresarial como en el Sector Laboral, adquiriría no solo el **Conocimiento y el Entrenamiento Técnico** necesario para llevar a cabo la implementación de un Sistema a nivel nacional, sino que había ganado la confianza y el respeto de las empresas y entidades que en aquellos momentos participaron en el proyecto (**Universidad Tecnológica (UTP), Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad (UP), la USMA, Industrias de Buena Voluntad, CAPAC, Asociación Nacional de Recursos Humanos (ANREH), Asociación Panameña de Hoteles (APATEL), Asociación Panameña de Oficiales de Marina (APOM), Cámara Panameña de Tecnología (CAPATEC), CEDETUR, Autogestión y Desarrollo, Cámara de Turismo (CAMTUR), etc.**), por el profesionalismo y grado de compromiso que demostró esta entidad.

Es por ello, que El Instituto Nacional para la Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) y la Fundación del Trabajo (FUNTRAB), convinieron en celebrar un **Convenio de Cooperación**, con el objetivo de crear las **condiciones organizativas y técnicas necesarias** para la operación del Sistema Nacional de Competencia Laboral de la Comisión Nacional de Competencias de conformidad con los Artículos 31 y 32 del Decreto Ley N°8 de 15 de febrero de 2006. Para los efectos de este Convenio, se firmó el **Acuerdo de Ejecución N°1 y N° 2**, en los cuales el INADEH faculta a la FUNTRAB para que por delegación de éste implemente la Secretaría Técnica de la Comisión Nacional de Competencias Laborales, de acuerdo a los requerimientos del INADEH y del Sector Productivo, con la finalidad de mejorar la calidad y competitividad de los trabajadores y las empresas en el país.

Durante ese período se montó una estructura institucional y un mecanismo de vinculación con sectores económicos y gremios relevantes como la construcción, marítimo, telecomunicaciones, recursos humanos y el de turismo. Asimismo, se formaron más de una decena de técnicos en el diseño de normas, evaluación y certificación de competencias laborales, entre consultores y especialistas vinculados a gremios empresariales, sindicales y las universidades.

Se Certificaron 289 trabajadores en el Sector de la Construcción de empresas integradas en CAPAC RM, Díaz y Guardia. En el Sector Turismo se Certificaron trabajadores de diversas áreas en hoteles como el Sheraton, Playa Bonita, Gamboa, Hotel El Panamá, Rino's Restaurant, Hotel Roma, Soloy, etc. La elaboración de 14 instrumentos de evaluación, documentos regulatorios (manuales, reglamentos), mapas funcionales, diagnóstico de cada sector, sistema de calidad, estudios de costos y tiempo de cada proceso, conformación de los Comités Sectoriales, cinco Centros de Evaluación, etc.



En marzo del 2010 la FUNTRAB transfiere el producto de este trabajo al INADEH y lamentablemente entre ese año y el 2014 los resultados de este proceso fueron “engavetados” por razones no explicadas; lo cual trajo como consecuencia la completa paralización del proceso de Certificación y Evaluación de Competencia Laboral en Panamá.

En 2015, las nuevas autoridades del INADEH han renovado la estructura responsable de la ejecución del Sistema de competencias laborales a cargo del Consejo Nacional de Competencias Laborales (CONACOM).

En enero de 2015 la FUNTRAB organizó una misión a México, integrando a altas autoridades del INADEH, lo cual dio como resultado la firma de acuerdos de colaboración con el Consejo de Normalización y Certificación de Competencias de México (CONOCER), con el objetivo de establecer las bases para la cooperación internacional en programas de colaboración e intercambio de conocimientos técnicos y experiencias relacionadas con el desarrollo y aplicación del Sistema Nacional de Competencias y Modelo de Gestión por Competencias de ambos países, que incluyen la normalización y certificación en Estándares de Competencia Internacionales; para lo cual el INADEH es el Actor protagónico de este tema.

En la actualidad la FUNTRAB es un ente protagónico del CONACOM y está realizando un trabajo de actualización de las 64 normas de Competencia Laboral y de sus Instrumentos de Evaluación, lo cual da un gran impulso a este proceso. Este trabajo constituye la columna vertebral de la propuesta fundamental de las Políticas de Empleo (Alta Comisión) de elaborar un “Marco Nacional de Cualificaciones” en Panamá.

Otras de las iniciativas es la realización del **8vo. Encuentro de la Red Latinoamericana de Gestión de Personas por Competencias y Organizaciones Sostenibles**, en coordinación conjunta con el INADEH. Su objetivo general, es compartir prácticas de desarrollo y certificación por competencias, así como de gestión por competencias que contribuyen a la productividad y competitividad de las organizaciones sostenibles. En este evento participarán más de 15 países latinoamericanos; y se llevará a cabo del 24 al 27 de octubre de 2016.

**8vo. Encuentro de la Red Latinoamericana de Gestión de Personas por Competencias y Organizaciones Sostenibles.**

**EJES TEMÁTICOS:**

- Competencias para la diversificación productiva sostenible.
- Implicaciones de la articulación formación – trabajo en la gestión por competencias.
- Certificación de competencias transversales y planes de carrera.
- Competencias para un trabajo seguro, saludable y verde en las organizaciones.

**24 al 27 de Octubre 2016**

**Ciudad de Panamá**  
Hotel Wyndham Panamá  
Albrook Mall

Red Latinoamericana de Gestión de Personas por Competencias y Organizaciones Sostenibles

Logos: PANAMA, OIT, INADEH, CONEP, etc.

8vo\_encuentro@inadeh.edu.pa  
<http://www.redcompetencias.org/>

Comité Organizador del 8vo. Encuentro Latinoamericano: INADEH, MITRADEL, FUNTRAB, CONEP, CNP+L, OIT, RED Latinoamericana, CINTERFOR - OIT

## 9. La Fundación del Trabajo impulsa un enfoque renovado de Negociación Colectiva con objetivos de desarrollo compartidos entre empresarios y trabajadores

Esta iniciativa se basa en el hecho de que el Convenio Colectivo de Trabajo no se ha aprovechado en toda su potencialidad como instrumento de reivindicación de derechos ni para la mejora de las condiciones de trabajo y de productividad en la empresa. En la práctica se tiende a excluir temas relevantes como la capacitación y formación, la salud y seguridad laboral, fomento de guarderías infantiles a nivel de empresas y comunitario, erradicación del trabajo infantil, mejoras de productividad e ingresos reales, entre otros aspectos de interés compartido por empleadores y trabajadores.

En este sentido, se requiere desarrollar una cultura de productividad a nivel de la empresa y de la economía y país en su conjunto, en lo cual deben comprometerse activamente las organizaciones de empleadores y trabajadores. Al mismo tiempo se requiere de un mayor acompañamiento y adecuación institucional de las entidades gubernamentales, con iniciativas de sensibilización y capacitación en favor de la productividad.

Esta es una línea de trabajo permanente de la Fundación del Trabajo que se complementa con el Programa SIMAPRO.

## 10. La FUNTRAB aporta a la base de conocimientos en el mundo del trabajo

En los últimos tres años se ha intensificado las acciones de vinculación con el mundo académico y con otras organizaciones de la sociedad civil y entidades de desarrollo, con la difusión de información y conocimientos en el ámbito del mundo del trabajo.

Esta mayor vinculación se ha dado con la presencia creciente de la FUNTRAB en FORO's y eventos de sus organizaciones constituyentes (empresariales y sindicales), así como entre organismos de la sociedad civil y las universidades públicas y privadas.

En la actualidad, los boletines electrónicos de la Fundación y las Notas Técnicas que se circulan con cierta frecuencia no sólo son fuente de información actualizada de los productos y resultados del trabajo de la FUNTRAB. También constituyen instrumentos de análisis y reflexión de los fenómenos del mundo del trabajo, incluyendo propuestas de iniciativas y políticas en los temas del Diálogo Social de este organismo no gubernamental de desarrollo.

**Perspectiva Laboral, Panamá 2015**  
Desafíos en la coyuntura y en el largo plazo

**Salarios y Productividad**  
Desafíos de la política laboral

**NOTAS TÉCNICAS A LA FUNTRAB (N° 3)**  
LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLES (ODS) DE NACIONES UNIDAS Y EL TRABAJO DECENTE. ALCANCES PARA PANAMÁ

En 2015 la comunidad panameña reafirmó la voluntad de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, que abarcan los aspectos económicos, sociales y ambientales, para el futuro del planeta y de la humanidad.

En el 2000 los Jefes de Estado del mundo adoptaron en el seno de las Naciones Unidas los objetivos de desarrollo del milenio (ODM): un planteamiento de 8 objetivos de largo plazo para avanzar a un mayor estado de desarrollo y bienestar.

Los ODM buscaban: (1) erradicar la pobreza y el hambre del mundo; (2) lograr la enseñanza primaria universal; (3) promover la igualdad de género; (4) reducir la mortalidad infantil; (5) mejorar la salud materna; (6) combatir el VIH, SIDA, el paludismo y otras enfermedades; (7) garantizar la sostenibilidad del medio ambiente; y; (8) fomentar una asociación mundial para el desarrollo. Asociados a estos se plantearon 21 metas y se adoptaron 60 indicadores para su monitoreo y seguimiento.

Originalmente no se adoptó un objetivo en materia de trabajo decente y en el año 2006 se integró como meta del primer objetivo de erradicación de la pobreza extrema, la aspiración de "lograr pleno empleo productivo y trabajo decente para todos, incluidos mujeres y jóvenes (meta 1B). La meta 1A del mismo objetivo se planteó como aspiración entre 1990 y 2015 reducir la pobreza extrema a la mitad.

Para el monitoreo de la meta 1B se adoptaron 4 indicadores: (1) la tasa de crecimiento del PIB por persona empleada (productividad media); (2) porcentaje de trabajadores con ingresos inferiores a \$ 1.00 diario (PIPA); trabajadores pobres; (3) la relación empleo / población (tasa de ocupación); (4) el porcentaje de trabajadores por cuenta propia y familiares en el empleo total. Si bien estos indicadores no expresan aspiraciones o metas cuantitativas concretas, los mismos suponen que hay progresos hacia el trabajo decente en la medida que se logran aumentos de productividad, en tanto se reduce la proporción de trabajadores con ingresos inferiores y en la medida en que se planteó la meta de reducir a la mitad el porcentaje de trabajadores independientes que sustentan ser los más vulnerables (bajos ingresos y sin protección social).

En el caso de Panamá, si bien se reconoció que hubo progresos importantes hacia los ODM y que incluso en el promedio nacional muchos de ellos se alcanzaron, había que esperar los datos de las encuestas y registros del 2015 para un balance más completo e integral.

Por su parte los ODS representan un planteamiento más ambicioso de estrategia internacional de desarrollo de largo plazo (2015 – 2030) que abarca los diversos ejes de desarrollo en los ámbitos económico, social y medioambiental, con 17 objetivos y 169 metas que se conciben con un carácter "integrado e indivisible".

Los 17 objetivos se plantean aspiraciones en materia de erradicación de la pobreza y el hambre, vida sana, educación inclusiva, género, agua y saneamiento, energía sostenible, crecimiento inclusivo, empleo y trabajo decente, infraestructuras resilientes, reducir la desigualdad, ciudades sostenibles, consumo/producción sostenibles, cambio climático, conservar recursos marinos, ecosistemas terrestres, sociedades pacíficas e inclusivas, alianzas mundiales para el desarrollo.

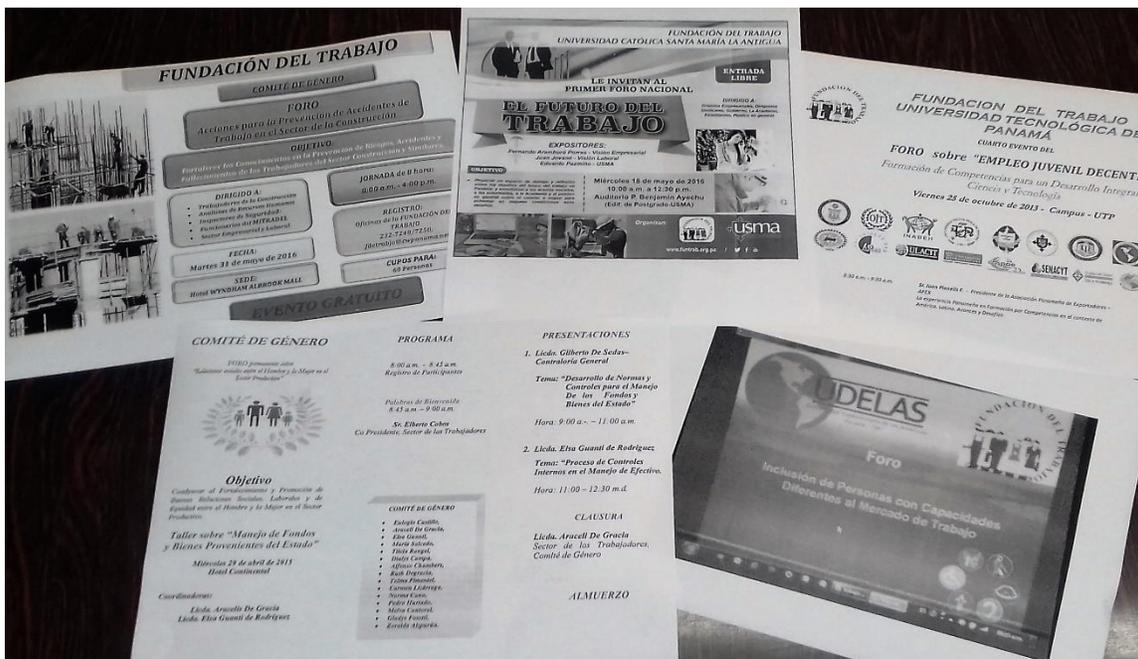
En este sentido, la dimensión del trabajo retorna una mayor relevancia en el marco de los ODS y se expresa como un objetivo en sí mismo con un espectro más integral, buscando "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos". Se trata de un planteamiento más integral que abarca una gran relevancia en Panamá, pues si bien en los últimos años el país ha logrado altos niveles de crecimiento y avances en materia de empleo, tales progresos distan mucho de ser equitativos en los planos sectorial, regional y social.

Para complementar el crecimiento económico, aun siendo alto no ha sido sostenido y ha estado marcado por ciclos de austeridad y desaceleración. De igual modo se observan ramas de actividad ligadas a la construcción y desarrollo de infraestructuras (puertos, hidroeléctricas, hidroeléctricas, etc.), dicho crecimiento ha sido incompatible con los ecosistemas, destruyendo el hábitat de diversas especies (por ejemplo los huracanes) y poniendo en riesgo la seguridad de muchas comunidades.

**Gráfico 1**  
Tasa anual de crecimiento del PIB (Cruce) (1984-2014)

Fuente: INEC, Cuentas Nacionales

Durante los últimos tres años se han realizado 21 foros en distintos temas laborales y del desarrollo (sobre la Crisis del Empleo Juvenil, Igualdad de Género, Futuro del Trabajo, Seguridad Laboral, Femicidios, Formación DUAL, Formación Profesional, Manejo de Fondos y Recursos del Estado, Valores Sociales). En los foros más recientes se difundió información y conocimientos sobre los **Objetivos de Desarrollo Sostenibles de las Naciones Unidas (2015 – 2030)**, que fueron suscritos por el Estado Panameño en la Cumbre de Nueva York de 2015. Se trata de un planteamiento de 17 objetivos, cuyo Objetivo 8 plantea aspiraciones en materia de crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible, empleo productivo y trabajado decente para todos, lo cual compromete la acción de los actores del Mundo del Trabajo.



Afiches de diversos foros

Más recientemente la FUNTRAB propició **el Primer FORO sobre el Futuro del Trabajo**, tema con el cual la OIT se propone celebrar su centenario de existencia en 2019. Con este FORO se permitió un espacio de Diálogo y reflexión sobre los desafíos del Futuro del Trabajo en Panamá para sensibilizar a los actores sociales, a las autoridades, a la Academia y al público en general sobre el camino a seguir para enfrentar en mejores condiciones esos desafíos.



FUNDACIÓN DEL TRABAJO  
UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTA MARÍA LA ANTIGUA

ENTRADA LIBRE

LE INVITAN AL PRIMER FORO NACIONAL

## EL FUTURO DEL TRABAJO

**EXPOSITORES:**  
Fernando Aramburú Porras - Visión Empresarial  
Juan Jované - Visión Laboral  
Eduardo Pazmiño - USMA

**OBJETIVO**

Propiciar un espacio de diálogo y reflexión sobre los desafíos del futuro del trabajo en Panamá; y sensibilizar a los actores sociales, a las autoridades, a la Academia y al público en general sobre el camino a seguir para enfrentar en mejores condiciones esos desafíos.

**DIRIGIDO A:**  
Gremios Empresariales, Dirigentes Sindicales, Gobierno, La Academia, Estudiantes, Público en general.

**Miércoles 18 de mayo de 2016**  
10:00 a.m. a 12:30 p.m.  
Auditorio P. Benjamín Ayechu  
(Edif. de Postgrado-USMA)

Organizan:

FUNDACIÓN DEL TRABAJO USMA

www.funtrab.org.pa /

### 11. Se pone a disposición base de datos sobre empleo y salarios en apoyo al proceso de análisis y políticas de empleo

Fundación del Trabajo		"Fortalecimiento y Promoción del Diálogo Social y el Tripartismo en Panamá"	
PANAMÁ: LISTADO DE CUADROS - ENCUESTA DE MERCADO LABORAL 2007-2012			
NÚMERO	TÍTULO	FECHA	ESTADO
1	...	...	...
2	...	...	...
3	...	...	...
4	...	...	...
5	...	...	...
6	...	...	...
7	...	...	...
8	...	...	...
9	...	...	...
10	...	...	...
11	...	...	...
12	...	...	...
13	...	...	...
14	...	...	...
15	...	...	...
16	...	...	...
17	...	...	...
18	...	...	...
19	...	...	...
20	...	...	...
21	...	...	...
22	...	...	...
23	...	...	...
24	...	...	...
25	...	...	...
26	...	...	...
27	...	...	...
28	...	...	...
29	...	...	...
30	...	...	...
31	...	...	...
32	...	...	...
33	...	...	...
34	...	...	...
35	...	...	...
36	...	...	...
37	...	...	...
38	...	...	...
39	...	...	...
40	...	...	...
41	...	...	...
42	...	...	...
43	...	...	...
44	...	...	...
45	...	...	...
46	...	...	...
47	...	...	...
48	...	...	...
49	...	...	...
50	...	...	...

La **Fundación del Trabajo** ha puesto a disposición de sus organizaciones constituyentes, a la academia y al público en general una serie de estadísticas e indicadores laborales, procedentes de la Encuesta de Mercado Laboral del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Se habilitó una sección de la página web de la Fundación del Trabajo para presentar un conjunto seleccionado de tablas estadísticas e indicadores con objeto de contribuir en la difusión de información especializada en favor de dirigentes de las organizaciones empresariales y sindicales de Panamá, así como de docentes e investigadores de las universidades públicas y privadas del país.

Este esfuerzo no duplica la difusión de información de otras agencias y entidades como el propio INEC, sino que ofrece un valor añadido en términos de cruces especiales de variables que muestran la situación ocupacional del país, interrelacionando variables de empleo y salarios e integrando las dimensiones de género, juventud y los contextos rurales y urbanos del país.

En la primera etapa de este esfuerzo se presentan 49 tablas con información relativa a:

- Estadísticas sobre condición de actividad de la población por sexo y grupos de edad
- Características de la población ocupada de acuerdo a:
  - La rama de actividad económica
  - Categoría de ocupación
  - Grupo ocupacional
  - Nivel educativo
  - Situación del empleo según tamaño de empresa
  - Acceso a la seguridad social
  - Salarios
- Situación ocupacional considerando las dimensiones rural – urbanas
- Situación ocupacional de los jóvenes
- Evolución del empleo informal

Se trata de una base de datos en desarrollo que se irá ajustando de acuerdo a las observaciones recibidas y a los propios requerimientos de los usuarios de la información.

La FUNTRAB expresó su agradecimiento a las altas autoridades de la Contraloría General de la República y del INEC por esta acción de transparencia con la información pública, al poner a disposición las bases de datos, sin las cuales no habría sido posible este producto. De igual manera resultó de gran importancia la contribución de la OIT, a través del Programa Sistema de Información Laboral para América Latina y el Caribe (SIALC/OIT/Panamá).

## **12. Seguimos trabajando para fortalecer el Tripartismo y el Diálogo Social**

La **Fundación del Trabajo** nació y se desarrolló como una **entidad bipartita** de Diálogo Social entre el Sector Empresarial y Sindical de Panamá. En 2012 avanzó hacia un **espacio tripartito** con la incorporación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), lo cual potencia su capacidad para la promoción de iniciativas de políticas, programas y proyectos en el mundo del trabajo.

Si bien la Fundación del Trabajo no es un órgano tripartito de carácter oficial, su estructura actual permite el tratamiento y acuerdo de temas relevantes a ser considerados para su decisión en instancias oficiales, aun cuando tales acuerdos no sean vinculantes para los actores.

A raíz de las quejas que reposan en la OIT por denuncias de incumplimiento de convenios internacionales de trabajo, se ha establecido en Panamá dos **mesas de Diálogo Tripartitas** para el

*trámite de las quejas. Estas mesas tienen como fin dar solución a dichas quejas en Panamá, con base en el Diálogo de los interlocutores sociales panameños y en la aplicación de la legislación nacional y las normas internacionales de trabajo.*

*Se trata específicamente de quejas sindicales denunciando acciones o decisiones gubernamentales que limitan el ejercicio de la Libertad Sindical en sectores determinados (Banca, Zona Libre, entidades de Gobierno, etc.) y por despidos ilegales contra dirigentes de asociaciones de empleados públicos. Incluye también quejas de las organizaciones empresariales contra disposiciones de la legislación laboral que restringen el acceso de los empresarios a las instalaciones de la empresa en circunstancias de huelga.*

*Hasta la fecha no ha sido posible la solución de todas las quejas en las mesas de Diálogo Tripartitas, si bien el Ministerio de Trabajo ha reiterado disposición para abordar la solución de estos temas. En este sentido el país avanzó en la ratificación del Convenio 144 sobre la Consulta Tripartita; y al mismo tiempo de los diversos foros de la Fundación del Trabajo ha salido como recomendación la necesidad de ratificar el Convenio 151 sobre las Relaciones de Trabajo en el Sector Público y el 154 sobre Negociación Colectiva en dicho sector. Desde un inicio, la FUNTRAB coadyuvó con la OIT a canalizar diversas quejas por la vía del Diálogo Nacional, poniendo a disposición sus capacidades y competencias en seminarios y talleres.*

*Simultáneamente la FUNTRAB ha trabajado intensamente para ampliar su presencia y apoyo en diversos espacios de Diálogo, consulta y toma de acciones. Así, por ejemplo, a nivel nacional directivos de la FUNTRAB (por el Sector Empresarial y Sindical) participan activamente como miembros del Consejo Directivo del Instituto Nacional de Formación Profesional para el Desarrollo Humano (INADEH), donde han impulsado por Consenso iniciativas en apoyo al fortalecimiento institucional. Asimismo, por solicitud de las autoridades, se han apoyado las iniciativas del MITRADEL en el proceso de reglamentación del Capítulo Laboral del Tratado de Promoción Comercial (TPC) de Panamá con los Estados Unidos, y se espera que el MITRADEL pueda reactivar este proceso oportunamente.*

*A nivel internacional, directivos de la Fundación del Trabajo han sido electos como miembros suplentes del Consejo de Administración de la OIT/Ginebra, confirmando el apoyo institucional y compromisos de la Fundación con la agenda de Trabajo Decente de la OIT. Igualmente, el Gobierno de Panamá a través del MITRADEL participa como Delegado Principal en el Consejo de Administración, lo cual confirma la gran presencia que tiene Panamá en este FORO Mundial.*

## *OBJETIVOS GENERALES*

1. *ALINEAR UNA CADENA DE RESULTADOS, QUE SUSTENTEN LA MISIÓN Y VISIÓN.*
2. *IMPLEMENTAR UNA GESTIÓN BASADA EN RESULTADOS.*
3. *CREAR UNA PLATAFORMA DE ACCIONES ENCAMINADAS A LOGRAR EL “IMPACTO” EN LA SOCIEDAD A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO.*

## *IMPACTO*

*PANAMÁ CON RELACIONES LABORALES ARMÓNICAS, CON PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD COMPARTIDAS.*

## JUNTAS DIRECTIVAS Y CO PRESIDENTES

- ✦ 1992 - 1997 Aniano Pinzón – Eduardo Vallarino
- ✦ 1997 - 1999 Elberto Cobos – Guillermo Fernández
- ✦ 1999 - 2002 Norma Cano – Juan Planells
- ✦ 2002 – 2008 Norma Cano – Darío Selles
- ✦ 2008 - 2011 Rafael Chavarría – Rene Orillac +- Raúl Figueroa
- ✦ 2011 – 2013 Elberto Cobos – Aurelio Linero
- ✦ 2013 – 2016 Elberto Cobos – Aurelio Linero

## CONSEJO DE SÍNDICOS

### SECTOR DE LOS TRABAJADORES

- ✦ CTRP, Confederación de Trabajadores de la República de Panamá
- ✦ CNTP, Central Nacional de Trabajadores de la República de Panamá
- ✦ CGTP, Central General Autónoma de Trabajadores de la República de Panamá
- ✦ CGT, Confederación Gremial de Trabajadores
- ✦ FSTRP, Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá
- ✦ FENASEP, Federación Nacional de Servidores Públicos
- ✦ CS, CASA SINDICAL
- ✦ FAT, Federación Auténtica de Trabajadores
- ✦ UGT, Unión General de Trabajadores

### SECTOR DE LOS EMPLEADORES

- ✦ SIP, Sindicato de Industriales de Panamá
- ✦ CCIAP, Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá
- ✦ CoNEP, Consejo Nacional de la Empresa Privada
- ✦ APEDE, Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresa
- ✦ UNPYME, Unión Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa
- ✦ ANAVIP, Asociación Nacional de Avicultores de Panamá
- ✦ CAPAC, Cámara Panameña de la Construcción
- ✦ AREDIS, Asociación de Representantes y Distribuidores de Productos Farmacéuticos



24 Años

de vida organizacional...Una oportunidad para celebrar el crecimiento y fortalecimiento del Diálogo Social y el Tripartismo en Panamá.