



Boletín Electrónico N° 13
Diciembre, 2020

Marco y agenda de un diálogo de los sectores productivos

Para enfrentar la coyuntura
laboral y hacia la recuperación
2020-2021

Apartado 0843-00370, Balboa, Ancón, Tel. (507) 232 7248 y 232 7250
fdetrabajo@cwpanama.net..... <http://www.funtrab.org.pa/>

INTRODUCCION

La reunión del Consejo de Síndicos de la Fundación del trabajo del 20 de noviembre de 2020 aprobó iniciar un proceso de diálogo a lo interno de la FUNTRAB, con el propósito de discutir los alcances de la coyuntura económica, social y laboral que vive el país y plantear alternativas para enfrentar los rigores de la crisis en un marco de consenso entre los actores de la Fundación. **Para ello la FUNTRAB se declaró en sesión permanente.**

Se acordó crear una Comisión bipartita para elaborar una agenda de diálogo, considerando la visión de los sectores representados en la Fundación y otras iniciativas de diálogo previstas o que pudieran surgir en el futuro inmediato.

La Comisión se reunió el 24 de noviembre y discutió el proyecto adjunto de “Agenda de Diálogo” para enfrentar los desafíos de la coyuntura laboral y se estuvo de acuerdo con su contenido con algunos énfasis que se comentan a continuación.

Se coincidió en que el tema prioritario para iniciar el diálogo es la suspensión de los contratos de trabajo y demás tópicos de la Ley 157 de 3 de agosto de 2020, la cual se vence el 31 de diciembre próximo. Agotado ese tema se abordarían otros de la lista en el orden de prioridad que se acuerde.

El propósito es que esta iniciativa de diálogo pueda proponer a los distintos sectores, no solamente recomendaciones sobre las medidas más apropiadas para regular la suspensión y renovación de los contratos, sino también sobre buenas prácticas y códigos de conducta en las relaciones laborales, para minimizar los costos sociales y económicos para trabajadores y empleadores en los próximos meses.

Como parte de la discusión de esta prioridad temática se plantearon algunas consideraciones **sobre el fondo** del asunto:

- Se planteó la alta prioridad que tiene contar con información veraz y actualizada sobre la magnitud de los contratos suspendidos y los reactivados para orientar mejor las decisiones en la materia. Ello requiere que se cumpla de manera efectiva las medidas sobre el registro de los contratos en el MITRADEL. Se reconoció que hay un subregistro de los contratos reactivados porque hay muchos casos de empresas que no informan de la reactivación por acuerdos con los trabajadores para que estos sigan percibiendo el subsidio de \$ 100.00.
- Resulta imperativo asegurar un “subsidio” o “compensación de emergencia” a los trabajadores con contratos suspendidos y que los programas de ayuda a las empresas se enfoquen en el objetivo de conservar las fuentes de empleo. Asegurar un ingreso mínimo a los trabajadores afectados fortalece el consumo y la demanda en la economía.
- Hay una preocupación compartida por la reducción de la jornada de trabajo, que afecta sensiblemente los ingresos de los trabajadores. Es un tema que hay que evaluar de manera objetiva y exhaustiva, considerando la realidad de la empresa, cuya apertura está regulada por medidas sanitarias que le impiden funcionar al 100%.
- Como parte de las medidas para mitigar el impacto adverso de la suspensión de los contratos laborales se planteó la necesidad de considerar la vinculación de los programas de formación profesional, los servicios públicos de empleo y los programas de AMPYME, que se deben articular en apoyo a los trabajadores afectados y a las empresas más golpeadas por la crisis.
- Se subrayó la conveniencia de hacer una estimación sobre el costo de un programa de subsidio a los trabajadores con contratos suspendidos a partir del 1 de enero de 2021. Para eso se recurrirá a los registros administrativos y publicaciones de fuentes oficiales.

El 27 de noviembre de 2020 hubo una segunda sesión virtual del Consejo de Síndicos de la FUNTRAB en la que participó el Sr. Viceministro del MITRADEL, Lic. Roger Tejada; y se le dio cortesía de Sala al Presidente de la Cámara de Comercio, Lic. Jean-Pierre Leignadier, quien estuvo acompañado del Vicepresidente y del Asesor Económico del gremio, Lic. José Ramón Icaza y Lic. Manuel Ferreira, respectivamente.

En esta sesión se plantearon varias consideraciones y propuestas, algunas de las cuales reflejaron visiones convergentes entre dirigentes empresariales y sindicales de la Fundación.

- Hubo consenso de que cualquier diálogo entre los sectores productivos debe darse directamente entre los presidentes y líderes de las organizaciones empresariales y sindicales, con capacidad de tomar decisiones y de actuar por encima de los intereses inmediatos; dialogando de buena fe y respetando lo acordado.
- Se reiteró nuevamente que la falta de información actualizada y confiable limita la oportuna toma de decisiones. Se debe cumplir con la obligación de registrar en el MITRADEL la totalidad de los contratos suspendidos y reactivados.
- Se reconoció que persiste la práctica de expedir “contratos de servicios profesionales” para mantener el subsidio del gobierno; y que con ese método “podrían estar trabajando la mitad de los trabajadores con contratos suspendidos”. Esto dificulta dimensionar la verdadera magnitud del problema actual.
- El Viceministro de Trabajo subrayó que ha sido difícil hacer políticas públicas en base a las encuestas del INEC. La falta de actualización de las cifras es una gran limitante y los registros administrativos tienen limitaciones por lo que resulta difícil tener un “perfil del desempleado en 2020”. Los resultados de la única encuesta de empleo del INEC de 2020 estarán disponibles el 18 de diciembre y esta información será de gran utilidad para dimensionar el problema y alimentar esta iniciativa de diálogo.
- En diversas Notas Técnicas de la Fundación del Trabajo se ha planteado que este déficit de información tiene una solución y es convertir la encuesta de mercado laboral del INEC desde una encuesta puntual (como es en la actualidad) **a una encuesta continua** que proporcione indicadores mensuales o trimestrales. Esto implica una decisión política de apoyo presupuestario que no ha tenido el INEC. En igual sentido se requiere una decisión de apoyo al más alto nivel para desarrollar las estadísticas de los registros administrativos en el MITRADEL, la Caja de Seguro Social, el INADEH y otras instituciones.
- Se subrayó que el sector privado está solicitando ajustar la Ley sobre mi primer empleo para ampliar su impacto a los jóvenes que hayan perdido su puesto de trabajo, lo cual tuvo una respuesta positiva de parte del Viceministro de Trabajo.
- Se anotó que desde el sector empresarial se entiende que la suspensión de los contratos de trabajo no puede ser *indefinida*, pero persiste la incertidumbre sobre la evolución de la pandemia. Se dijo que los tiempos que vienen serán más difíciles y hay que seguir dialogando.
- Desde el sector sindical se planteó la necesidad de que las consultas sobre el futuro de las normas de la Ley 157 de agosto de 2020 se realicen a todas las confederaciones sindicales y no solo a algunas. Así mismo se solicitó que se incorpore a la agenda de diálogo de la FUNTRAB el tema de las relaciones laborales en el sector público, debido a que persisten prácticas de despidos injustificados, incluidos dirigentes con fuero; además de que hay acuerdos no cumplidos oficialmente, de diálogos previos con auspicio de la Organización Internacional del Trabajo.
- Hubo coincidencia de criterios sobre la necesidad de incorporar a las sesiones de la Junta de Síndicos la visión de otros dirigentes empresariales y sindicales sobre los grandes desafíos del diálogo y posibles respuestas.
- El Viceministro de Trabajo planteó que gestionará un espacio para la participación de la Fundación del Trabajo en el diálogo por el bicentenario.

Los líderes del sector productivo tienen la esperanza de que la iniciativa de diálogo por el bicentenario para cerrar brechas estructurales del desarrollo tenga resultados positivos y de impacto; y sobre todo que los acuerdos se cumplan de manera efectiva. Mientras tanto, la FUNTRAB continuará internamente en un diálogo permanente en la búsqueda de esa visión estratégica de lograr un Panamá, con relaciones laborales armónicas y con creciente productividad y competitividad compartidas hacia el objetivo de trabajo decente.

Panamá, 7 de diciembre de 2020

ANTECEDENTES Y CONTEXTO DEL DIALOGO EN FUNTRAB

La crisis económica provocada por la pandemia sanitaria ha hecho más evidente y ha profundizado una serie de problemas estructurales que ya arrastraba la economía, producto del modelo de crecimiento y desarrollo dominante en Panamá.¹

El creciente desempleo de los pasados años, el estancamiento del empleo asalariado formal, el aumento continuo del trabajo independiente de subsistencia, la informalidad laboral en ascenso, la exclusión de la seguridad social, el déficit de productividad generalizado, la falta de cobertura y calidad de la educación, la corrupción e impunidad y muchos otros problemas de carácter estructural, han conllevado a un país profundamente desigual y con una pobreza extendida.

En la coyuntura de fines de 2020 todos esos males se han acentuado producto de la pandemia, con la destrucción de fuentes de empleo, el cierre de empresas, la suspensión masiva de contratos, los despidos y la reducción de jornadas de trabajo. Estas adversidades, más la desesperación y estrés por la incertidumbre de un futuro incierto, han conllevado a un alto costo social y económico para los trabajadores y para un segmento importante de empresas.

Frente a esa realidad el gobierno ha impulsado un plan solidario y un programa para la recuperación económica con la asignación de recursos millonarios para fondear a la banca, apoyar a las empresas con créditos blandos y asegurar la sobrevivencia de la gente con un bono solidario y bolsas de comida.

Sin embargo, una gran parte de los sectores económicos y sociales del país siguen reclamando por la insuficiencia del apoyo económico o porque sencillamente este apoyo no les llega.

En el ámbito laboral, persiste la desesperación entre los trabajadores asalariados con contratos suspendidos porque la gran mayoría de ellos no han retornado al trabajo y no hay seguridad de cuando lo harán, debido a que la reapertura o normalización de las empresas depende de la evolución de la pandemia, de las medidas sanitarias y de la reactivación del consumo y de la propia economía.

Un elemento de suspenso es el futuro de la Ley 157 de 3 de agosto de 2020, que vence el 31 de diciembre de este año y que es el fundamento para mantener la suspensión de los contratos más allá del límite permitido por el Código de Trabajo. No hay certidumbre sobre la normatividad aplicable a partir del 1 de enero de 2021, si bien desde el MITRADEL se ha dicho que hay una propuesta para que el retorno sea “gradual y progresivo”.

Por su parte, dirigentes de la FENASEP han expresado su preocupación y han denunciado despidos injustificados en el sector público, incluidos dirigentes con fuero, lo cual representa acciones incompatibles con el estado de emergencia nacional, que compromete la sobrevivencia de los trabajadores despedidos.

Todos estos problemas se agudizan hacia fines de año y meses subsiguientes; y ello puede generar una alta conflictividad laboral y social, lo cual demanda una atención prioritaria de todos los actores sociales y políticos.

¹ FUNTRAB, Nota Técnica N° 18, Noviembre de 2020

Un nuevo elemento en el escenario nacional es el llamado al **diálogo por el bicentenario**, aunque todavía no hay claridad total sobre la agenda, metodología y actores involucrados. Tampoco es claro si este diálogo incluye los temas prioritarios de la coyuntura o los relacionados con la recuperación de la economía.

Por las razones citadas, se impone iniciar inmediatamente un diálogo social franco entre los principales actores del sector productivo, con el fin de identificar consensos para enfrentar los desafíos extraordinarios de la coyuntura y abrir un camino de diálogo para avanzar hacia la nueva normalidad de un Panamá diferente, un país productivo, equitativo y justo.

LA AGENDA TEMATICA

Como se ha indicado antes, Panamá enfrenta una serie de desafíos estructurales y coyunturales desde el punto de vista económico, social y laboral, que se resumen en el siguiente esquema:



Para priorizar los temas de la agenda de diálogo conviene identificar los problemas más sentidos en la coyuntura y los que resultan fundamentales para una recuperación económica y social hacia una nueva y diferente “normalidad” que conlleve a un bienestar creciente para las mayorías; y a una mayor productividad y competitividad de los sectores productivos nacionales.

Y previo a la identificación de los temas conviene fijar los objetivos perseguidos por el diálogo, esto es, qué se aspira lograr.

- **Objetivos del diálogo:** Proteger fuentes de empleo, defender el empleo formal, impulsar productividad en PYMES y actividades prioritarias, mejorar de ingresos y salarios reales, propiciar el respeto a principios y derechos fundamentales, potenciar el diálogo social y fomentar la equidad

De estos objetivos se derivan temas para la agenda como los siguientes:

- Normalización de los contratos de trabajo
- Defensa de las fuentes de empleo y apoyo a las empresas
- Defensa y fomento del empleo formal
- Apoyo a la sobrevivencia de los trabajadores asalariados y no asalariados
- Fomento de la productividad
- Mejora de ingresos y salarios reales
- Cumplimiento de principios y derechos fundamentales en el trabajo (sindicalización, negociación colectiva, no discriminación, etc.), incluyendo a los empleados del sector público.
- Promoción del emprendedurismo viable y sostenible
- Formación profesional de calidad, pertinente e inclusiva
- Seguro de desempleo
- ETC.

Habrá que hacer un esfuerzo de **priorización** de los temas de consenso siguiendo como criterio las prioridades del país, la urgencia para cada sector y que los temas en cuestión estén al alcance de los organismos empresariales y sindicales.

En la reunión del Consejo de Síndicos de FUNTRAB del 20 de noviembre último se subrayó que un diálogo como el que se propone debe darse considerando los grandes intereses del país, por encima de los intereses particulares o de grupo, lo cual implica que cada sector debe estar en capacidad de “ceder” en sus respectivos privilegios o ventajas económicas, conforme a sus posibilidades y con un criterio de equidad. Igualmente se señaló que cualquier proceso de diálogo se debe llevar adelante pensando en avanzar hacia una “**normalidad diferente**” y no en función de la situación y condiciones imperantes antes de la crisis.

El diálogo bipartito quedaría abierto a la incorporación del gobierno a través del MITRADEL que forma parte del Consejo de Síndicos de la FUNTRAB.

METODOLOGIA

Un diálogo abierto y franco a lo interno de la Fundación del Trabajo supone una metodología de trabajo práctica y sencilla, sin mayores reglamentaciones burocráticas ni cortapisas, siguiendo la experiencia de 25 años de diálogo empresarial – sindical.

Aquí se propone la combinación de **sesiones en plenarias** del Consejo de Síndicos de la FUNTRAB con trabajos en una **Comisión de Armonización**, con tantas sesiones en plenarias y en comisión como lo exija la complejidad de la agenda temática adoptada. Así mismo se invitará a presidentes de gremios empresariales y sindicales para que aporten su visión y propuestas a la solución de los problemas y desafíos.

En una primera etapa el proceso de diálogo sería facilitado por Asesores de la Fundación del Trabajo y con posterioridad, si la situación lo amerita, se buscaría el apoyo de entidades externas a la FUNTRAB.

A continuación se propone la dinámica de las próximas sesiones en plenaria y comisión en el orden que correspondería:

DINAMICA DE LAS SESIONES

Comisión de armonización	Plenaria (Consejo de Síndicos)
<p>Sesión 1 Adopción de Agenda preliminar</p> <p>Primer ejercicio de identificación de problemas prioritarios y posibles soluciones</p>	<p>Sesión 1 Consideración y aprobación de agenda temática</p> <p>Primer ejercicio de identificación de problemas y desafíos prioritarios</p> <p>Identificación de soluciones (alcances e implicaciones)</p>
<p>Sesión 2</p> <p>Análisis de soluciones propuestas en plenaria</p> <p>Identificación de soluciones compartidas o consensuadas</p> <p>Identificación de propuestas no consensuadas</p> <p>Análisis y discusión sobre las posibilidades de lograr los consensos pendientes</p> <p>Preparación de informe a la plenaria</p>	<p>Sesión 2</p> <p>Análisis y debate final de las propuestas</p> <p>Confirmar acuerdos</p>
<p>Sesiones subsiguientes conforme a las necesidades y a la dinámica del proceso</p>	<p>Sesiones subsiguientes conforme a las necesidades y a la dinámica del proceso</p>

En los ejercicios de identificación de problemas y soluciones (tanto en plenaria como en Comisión) los actores deberían responder algunas preguntas básicas desde sus respectivas visiones. Las preguntas se pueden construir en cada caso desde la Comisión de Armonización. Sólo a manera de ejemplo, en el tema de la regularización de los contratos, las preguntas podrían ser:

- Qué medidas se podrían tomar al término de la prórroga que termina el 31/12/2020?. Implicaciones para cada sector?
- Cómo minimizar las razones de conflicto entre empleadores y trabajadores por motivo de la suspensión de los contratos? (buenas prácticas y códigos de conducta para las relaciones laborales)
- Qué acciones se requieren para acelerar la normalización de los contratos suspendidos?

La plenaria decidirá sobre el momento más apropiado para la entrega de los resultados y propuestas del diálogo al gobierno y demás sectores del país.