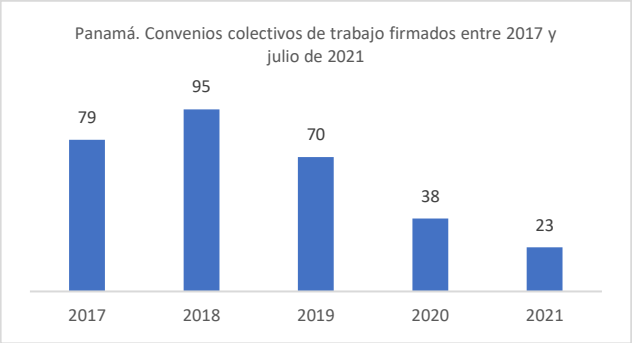
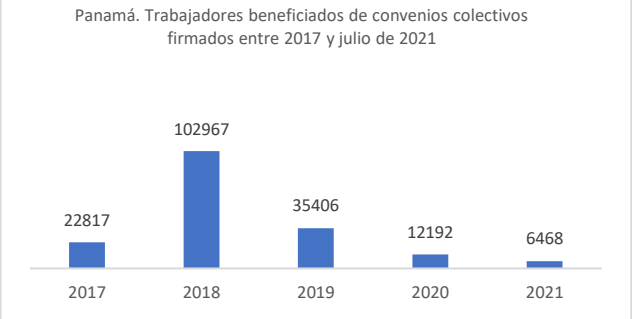
CARTA SOCIOECONOMICA (N° 7)

Negociación colectiva y recuperación económica en Panamá





Enviar comentarios:
fdetrabajo@cwpanama.net
https://funtrab.org.pa/

Fundación del Trabajo
Panamá, 30 de agosto 2021

INTRODUCCION [1]

La crisis socioeconómica y sanitaria nos ha dejado varias lecciones que se deben capitalizar en el sector productivo. En primer lugar, el diálogo social es el mejor camino hacia la construcción de soluciones consensuadas y no la imposición desde el poder.

Segundo, la transparencia en las actuaciones públicas y privadas es un requisito fundamental para forjar relaciones de confianza y de credibilidad entre gobernantes y gobernados y entre los actores del mundo del trabajo.

Tercero, la solidaridad con los más desfavorecidos es una condición indispensable para superar los costos económicos y sociales de la crisis, asegurando la sobrevivencia de la población y manteniendo condiciones de paz social.

Cuarto, junto al cuidado de la salud y la vida, la mayor prioridad es la defensa de las fuentes de trabajo. Y ello requiere de políticas públicas coherentes y del compromiso de empresarios y trabajadores.

Durante la presente crisis, no se ha considerado de manera efectiva múltiples propuestas de las organizaciones empresariales y sindicales. Los ejercicios oficiales de consulta no han producido los consensos esperados; sin embargo, los actores sociales nunca deben abandonar el camino del diálogo social.

Las organizaciones de empleadores y trabajadores tienen la oportunidad de reivindicar beneficios mutuos a través de la negociación colectiva, que además de ser un derecho humano fundamental, constituye un instrumento para impulsar objetivos compartidos, incluyendo el trabajo decente, la productividad y competitividad, que son esenciales para la recuperación económica.

Durante las últimas cinco décadas la estrategia y práctica de la negociación colectiva no ha variado significativamente y los actores concurren a la mesa con visiones contrapuestas y con la lógica de reproducir el convenio que vence. Hay poca cabida para temas de interés compartido y que pueden conducir a mejorar ingresos reales de los trabajadores y fortalecer la sostenibilidad de las empresas.

La presente Carta Socioeconómica se dedica a compartir algunas reflexiones sobre la relevancia de la negociación colectiva en los tiempos actuales. Obviamente que aprovechar al máximo la potencialidad de la negociación colectiva requiere ampliar su incidencia en los diversos sectores económicos e institucionales, incluido el sector público y un cambio de mentalidad de los actores sociales en su percepción del convenio colectivo, desde un proceso de carácter conflictivo hacia un instrumento para la búsqueda de objetivos compartidos.

[1] Co Presidentes: Lic. Araceli De Gracia (Sector sindical) y José Javier Rivera (Sector empresarial). Responsable principal de la publicación: Miguel Del Cid, Asesor, FUNTRAB

ANTECEDENTES

El marco normativo de la negociación colectiva está en los convenios internacionales de trabajo de la OIT y en la legislación laboral panameña de 1972 y sus reformas.

Particularmente, el convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva (1949) establece que los Estados deberán tomar medidas adecuadas para estimular y fomentar el "pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".

Por su parte, el Código de Trabajo de Panamá consigna la obligatoriedad al empleador de negociar un convenio colectivo de trabajo cuando el sindicato lo solicite. La norma define el convenio colectivo como todo acuerdo relativo a las condiciones de trabajo y empleo entre empleadores y trabajadores. Resulta importante que la norma deja abierta la posibilidad de que dicho convenio sea suscrito por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores con uno o varios sindicatos, federaciones o centrales de trabajadores (artículo 398 del Código de Trabajo).

La negociación colectiva es uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo consignados en los ocho (8) convenios fundamentales de OIT y su alcance e impacto depende del grado de organización de los trabajadores, y por ende, del reconocimiento efectivo del derecho a la libertad sindical establecido en el convenio 87 de la OIT.

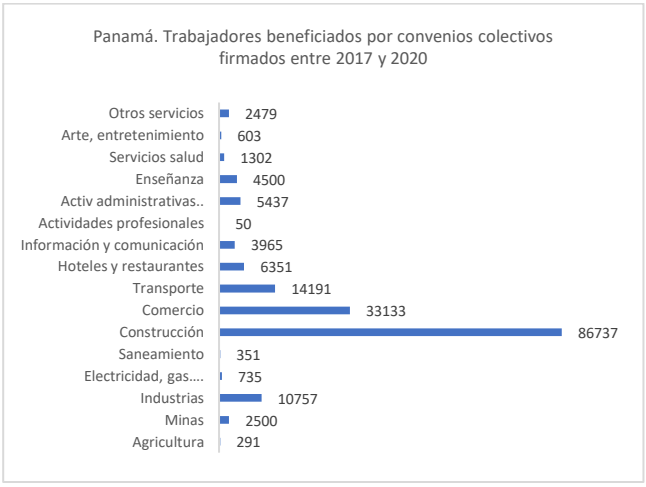
En la práctica, el proceso de negociación colectiva de trabajo en Panamá ha tomado eventualmente caminos conflictivos cuando las partes no logran consensuar los temas más álgidos de la negociación (los económicos); y ante esta posibilidad la norma conduce a la huelga, cumpliendo ciertas condiciones y reglas.

En todo caso, los líderes sindicales y la dirección de las empresas tienen la posibilidad de definir el contenido y los temas de negociación, y por esta vía, lograr un mayor o menor impacto del convenio colectivo sobre la calidad del empleo, los salarios, las condiciones y medio ambiente de trabajo, la productividad y muchos otros aspectos del funcionamiento de la empresa y las relaciones laborales.

ALCANCES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN PANAMA

Desde la promulgación del Código de Trabajo de 1972 (hace casi medio siglo), la incidencia de la negociación colectiva en Panamá ha estado limitada a una proporción relativamente baja de la fuerza de trabajo asalariada.

Gráfico 1



MITRADEL, Departamento de Estadística, Dirección de Planificación

Entre 2017 y 2020 se firmaron en Panamá 282 convenios colectivos que beneficiaron un total acumulado de 173,382 trabajadores, esto es aproximadamente el 15% del total de asalariados de 2019.

La limitada incidencia se asocia con el bajo grado de organización sindical, el cual resulta nulo en algunas ramas de actividad económica, particularmente las relacionadas con la plataforma de servicios de la economía.

Por otro lado, si bien en el sector estatal operan asociaciones de empleados públicos aglutinados en FENASEP y diversos gremios de profesionales y técnicos, estas organizaciones no ejercen la libertad sindical como se establece en el convenio 87 de la OIT, ni el derecho a la negociación colectiva (con la excepción de las asociaciones de profesionales que negocian salarios y algunos sindicatos de funcionarios del Estado).

El grueso de la negociación colectiva se registra en la construcción, la industria, la agricultura y en algunas actividades del comercio.

ENFOQUES Y ESTRATEGIAS DE NEGOCIACION

Un repaso sucinto del contenido de los convenios colectivos de trabajo en Panamá sugiere que el enfoque, las estrategias y contenidos de la negociación colectiva no han variado significativamente en los últimos tiempos.

La estrategia dominante por el lado del empleador sigue siendo minimizar los costos derivados de los convenios colectivos, lo cual implica sobre todo minimizar los aumentos nominales de salarios (en consideración a que

las prestaciones o cargas representan alrededor del 45% del salario). Este enfoque no pondera mucho otros temas que podrían ser de interés para la productividad y eficiencia de la empresa.

Por su parte, la estrategia sindical sigue priorizando en el aumento nominal de salarios, sin considerar explícitamente su poder de compra y otros beneficios económicos que podrían mejorar ingresos reales.

En la práctica, los negociadores por el lado empresarial y sindical concurren a la mesa buscando reproducir el contenido del convenio que vence, sin considerar otros temas que podrían ser de interés de ambos.

LOS TEMAS PRINCIPALES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Los contenidos de los convenios colectivos en Panamá no han variado significativamente en las últimas décadas. Los temas económicos son los más conflictivos, particularmente el aumento salarial, que suele tomar tres formas. La primera es el aumento del salario por hora, que se suele traducir en aumento de algunos centavos por cada año de vigencia del convenio, con alcance limitado en el poder de compra en gran parte de los casos. Sin embargo, en la perspectiva empresarial, cualquier aumento nominal tiene un costo mayor por las cargas laborales inherentes al salario (prestaciones laborales y sociales).

La segunda tipología de aumento son las bonificaciones o primas que se acuerdan pagar, ya sea por única vez o en algunas fechas durante la vigencia del convenio; y que no tienen incidencia sobre las prestaciones laborales.

La tercera forma es el pago por parte de la empresa del porcentaje de aumento fijado a los salarios mínimos cada dos años.

Otros beneficios económicos y sociales comunes en los convenios colectivos son: bonos de puntualidad; permisos remunerados en situaciones especiales; comedores; uniformes; becas de estudio para hijos de trabajadores; apoyo para actividades deportivas; apoyo para funeral de familiares; pólizas de seguro; etc.

Resulta difícil ponderar el impacto de los beneficios económicos y sociales de la negociación colectiva debido a déficit en los registros institucionales del MITRADEL. Por ejemplo, no es posible estimar el incremento relativo de los salarios pactados en términos reales, porque el registro institucional no dispone de la planilla de las empresas.

En todo caso, se estima que los aumentos porcentuales logrados en la negociación colectiva suelen estar por debajo de las fijaciones del salario mínimo, si se consideran los aumentos nominales más frecuentes en los últimos años (no más de cuatro centavos por hora).

NECESIDAD DE UN ENFOQUE RENOVADO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

La crisis estructural de la economía y el futuro del trabajo en un mercado con profundas transformaciones, plantean la necesidad de un enfoque renovado de la negociación colectiva. La realidad actual tiene como contexto un vertiginoso cambio tecnológico, profundas modificaciones en las relaciones y formas de trabajo, una exigencia creciente de competencias apropiadas al proceso productivo (competencias técnicas, sociales y conductuales) y por una gestión empresarial eficiente y socialmente responsable. Como contexto social persisten profundas desigualdades en el acceso a las oportunidades, una concentrada distribución del ingreso y una pobreza extendida que amenaza la estabilidad y paz social.

Si bien la negociación colectiva sigue siendo un instrumento de reivindicación de derechos fundamentales, la realidad económica y social que vive Panamá y el mundo exige un cambio en su enfoque conflictivo por un esquema que asegure objetivos compartidos para empresarios y trabajadores. Un enfoque renovado debe conllevar a mejoras en los ingresos reales y condiciones de trabajo decente; y simultáneamente aumentos en la productividad y competitividad; que son esenciales para la recuperación económica.

Todo ello exige de un cambio de mentalidad de empleadores y trabajadores, en el sentido de que ambos puedan ganar, respetando, por un lado, los principios y derechos fundamentales en el trabajo; y por el otro, aceptando que la mejora permanente de ingresos reales sólo resulta viable con la defensa de la fuente de trabajo y con empresas sostenibles.

Hay factores que impactan de manera simultánea los ingresos reales de los trabajadores, así como la productividad y competitividad de las empresas, que se deben integrar al proceso de negociación colectiva. Algunos de esos temas son los siguientes:

a) Capacitación y formación de competencias

Una buena forma de comprometer a los trabajadores con los objetivos de su empresa es el conocimiento y aprovechamiento de las vías para escalar en la pirámide ocupacional interna. Esto se convierte en un estímulo para buscar las competencias necesarias para escalar y mejorar ingresos. Por tanto, empresas y sindicatos deben dar la máxima prioridad a programas de formación y capacitación, que se podrían emprender bajo una fórmula de costos compartidos y el auspicio del INADEH. Las empresas podrían contribuir con tiempo remunerado para

la capacitación y los trabajadores con parte de su tiempo de ocio en una fórmula que se podría pactar en el convenio.

La formación dual es una herramienta adecuada para estos propósitos, lo cual implicaría un aporte adicional de la empresa en términos de espacios, equipos e instructores, con la seguridad de un mayor impacto de los programas.

El desarrollo de las competencias hacia el escalamiento en la pirámide ocupacional supone que también se debería pactar una clasificación de puestos y su escala de remuneraciones dentro de la empresa, lo cual tendría impactos positivos sobre la gestión de recursos humanos y la productividad.

b) Salud y seguridad laboral

La crisis sanitaria ha puesto de relieve la importancia estratégica que tiene la salud y seguridad en las relaciones laborales y en la operación eficiente de las empresas. En este sentido, empresas y sindicatos deben aprovechar la gran experiencia derivada de la pandemia por COVID para incluir en el convenio colectivo un marco de reglas generales aplicables a la actividad, para resguardar las condiciones de salud y seguridad laboral en los centros de trabajo, fijando las responsabilidades y compromisos para las partes.

c) Equidad de género

El convenio colectivo de trabajo es el instrumento idóneo por excelencia para desarrollar y actualizar las normas relativas a la equidad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, tanto de carácter nacional como internacional.

La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, el acceso a privilegios y servicios por el derecho a la maternidad o los desafíos del acoso contra la mujer en el mundo del trabajo, son algunos de esos temas.

El convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo da un buen marco de iniciativas y acciones que se pueden acordar y emprender desde la convención colectiva de trabajo.

d) Erradicación del trabajo infantil

Con base en los principios de responsabilidad social, empresas y sindicatos están comprometidos en la promoción y cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Uno de estos se refiere al compromiso por la erradicación del trabajo infantil, entendiendo que el lugar de los niños es la escuela y no el trabajo y que en la medida que logren completar los ciclos de enseñanza, igualmente podrán lograr una mejor transición al trabajo decente.

Empresas y sindicatos deberían aprovechar el convenio colectivo de trabajo como instrumento de promoción de dichos principios y para asegurarse que dentro de la empresa y en la cadena de valor no habrá trabajo infantil

e**) Metas de productividad y salarios**

La negociación de aumentos salariales asociados a metas de productividad no es un tema presente en los convenios colectivos en Panamá, por lo cual faltaría ampliar el conocimiento de buenas prácticas internacionales para evaluar las posibilidades de aprovecharlas.

Las experiencias más cercanas en el país podrían ubicarse en la fijación de salarios por tareas en la construcción y por rendimiento en la industria tradicional de confección de ropa, que ha tendido a desaparecer en el caso de Panamá en virtud de la gran apertura de la economía a las importaciones de ciertos productos como el vestuario y el calzado.

La negociación de salarios por productividad permite a los trabajadores compartir crecientemente los beneficios de productividad en las actividades más eficientes y productivas; y posibilita a las empresas un mejor ajuste de sus costos salariales en las coyunturas de desaceleración de las ventas e ingresos.

La adopción de un esquema de negociación de salarios por productividad implicaría combinar criterios de ajuste considerando el costo de la vida, con un componente de aumento salarial para compartir los beneficios de la productividad. Ello requiere discutir y acordar una metodología para el cálculo de la productividad en la empresa y sobre el grado de participación de los trabajadores en esas ganancias de productividad.

Igualmente implicaría la adopción de un programa de mejora de la productividad que se podría consensuar entre ambas partes. La FUNTRAB impulsa en la actualidad un programa de mejora de la productividad, a partir de una herramienta conocida como **“Sistema integral de medición y avances de la productividad” (SIMAPRO)**, que podría ser útil a estos propósitos. Dicho programa se basa en un proceso de diálogo continuo a nivel de la empresa sobre los diversos temas relacionados con el desempeño de la unidad económica y las relaciones laborales.

Hay muchos otros temas que se podrían incorporar a la negociación colectiva, aprovechando los programas sociales del Estado (guarderías infantiles, etc.).