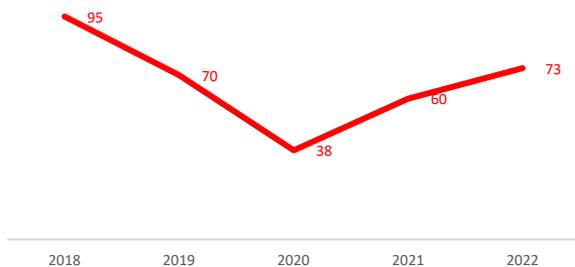


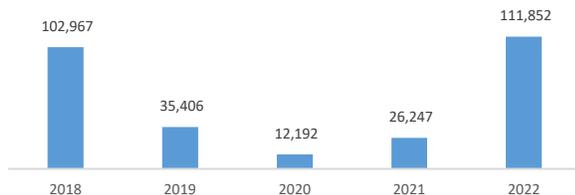
CARTA SOCIOECONOMICA (N° 24)

NEGOCIACION COLECTIVA CON OBJETIVOS COMPARTIDOS

Panamá. Convenios colectivos firmados (2018 a octubre 2022)



Panamá. Trabajadores beneficiados por nuevos convenios colectivos de Trabajo (Años: 2018 a octubre 2022)



Enviar comentarios:

fdetrabajo@cwpanama.net

<https://funtrab.org.pa/>

 **Fundación del Trabajo**
Panamá, 28 de febrero 2023 

INTRODUCCION ¹

La visión y alcances de la negociación colectiva en Panamá no han cambiado significativamente en medio siglo de vigencia del Código de Trabajo.

Los actores empresariales y sindicales concurren a la mesa de negociación con visiones encontradas. La estrategia sindical se centra en el **aumento del salario nominal**, regularmente anulados por la inflación. La visión empresarial busca **minimizar costos laborales**, conteniendo aumentos de salarios y las prestaciones implícitas. Y hay resistencias de ambos lados para incluir nuevos temas que podrían potenciar productividad, eficiencia, condiciones de trabajo e ingresos reales.

A los limitados beneficios de los convenios colectivos se suma su reducida cobertura que apenas llega a un quinto de los asalariados del sector privado, con amplias actividades en que no se ejerce ese derecho, incluido el sector público.

Luego de medio siglo de negociación colectiva quizás ha llegado el momento de reorientar su visión hacia una estrategia que permita maximizar ingresos reales a los trabajadores y productividad para el sector productivo, apuntalando la sostenibilidad de los beneficios mutuos.

Se requiere la inclusión de otros temas que viabilicen el logro de esos objetivos compartidos. Algunos de esos temas son la capacitación y formación dual, la salud y seguridad laboral, equidad de género, erradicación del trabajo infantil, guarderías, aumentos de salario por productividad, participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; entre otros.

Avanzar hacia un nuevo esquema o paradigma de negociación colectiva con objetivos compartidos requiere de un cambio de mentalidad y visión de empresarios y trabajadores, hacia una renovada cultura de productividad y trabajo decente en la empresa y a nivel nacional. Igualmente se requiere alinear las capacidades, las políticas y programas de las instituciones públicas concernidas con dicho objetivo.

Un nuevo paradigma de negociación colectiva con impactos sobre la productividad y el trabajo decente sólo será viable en presencia del ejercicio pleno de la libertad sindical y negociación colectiva en todos los sectores de actividad. Incluyendo las instituciones del Estado.

La Fundación del Trabajo comparte las presentes reflexiones y propuestas con sus constituyentes empresariales, sindicales, instituciones públicas y la academia, con la esperanza de que cada actor contribuya desde sus ámbitos de acción, a un propósito ampliamente compartido.

¹ Co Presidentes: Lic. Araceli De Gracia (Sector sindical) y José Javier Rivera (Sector empresarial). Directora Ejecutiva: Lic. María

Salcedo. Responsable principal de la publicación: Miguel Del Cid, Asesor, FUNTRAB.

FUNDAMENTOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA DE TRABAJO

Los objetivos, principios y normativas de los convenios colectivos de trabajo están en las normas internacionales de la OIT, particularmente los convenios 87 y 98.² En estos instrumentos se establece que la libertad sindical y de negociación colectiva son derechos humanos fundamentales.

Estos convenios también son parte de los diez pilares del Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas con sus 18 objetivos de desarrollo sostenibles (ODS).

Los objetivos y normativas de la negociación colectiva en Panamá también se establecen en el Código de Trabajo declarando la obligación de las empresas de negociar convenios colectivos con los sindicatos, para regular las relaciones laborales y beneficios de los trabajadores (artículo 397 y subsiguientes del Código de Trabajo).

Detrás del marco regulatorio de la negociación colectiva en Panamá subyace un elemento de conflicto, en tanto conduce al ejercicio del derecho a huelga en caso de no llegarse a un acuerdo en las peticiones sindicales o por violaciones a la legislación laboral.

Sin embargo, la normativa ofrece la posibilidad de negociar un amplio rango de temas de interés compartido, para mejorar condiciones de trabajo y a su vez mejorar la eficiencia empresarial. No obstante, la inercia de la estrategia de negociación de empresas y sindicatos no ha permitido aprovechar esa potencialidad del convenio colectivo de trabajo.

LAS ESTRATEGIAS DE NEGOCIACION

La visión y estrategias de la negociación colectiva de empresas y sindicatos no han variado significativamente en medio siglo de vigencia del Código de Trabajo,³

Por el lado empresarial, sus asesores y representantes concurren a la mesa con la misión de minimizar costos laborales, es decir, contener hasta donde sea posible los aumentos salariales y las prestaciones implícitas. Con este propósito lo ideal es no incluir nuevos temas o beneficios que implican costos adicionales,

Desde el lado sindical se concurre a la mesa con la perspectiva de reproducir las cláusulas del convenio que

vence, tratando de conseguir un mayor aumento en el **salario nominal**. Es decir, no suele haber un criterio explícito de mejora de los **salarios o ingresos reales** y en gran parte de los casos se recurre al mecanismo de aumento del salario por hora que muchas veces no compensa la pérdida del poder de compra. En otros casos se pondera más el pago de bonos que no implican aumento salarial; incluso en ocasiones el acuerdo salarial se reduce al compromiso de la empresa de pagar los ajustes en el salario mínimo oficial decretado cada dos años por el gobierno.

Con esta inercia en la estrategia de negociación de empresas y sindicatos difícilmente se puede incluir otros temas y beneficios que puedan impactar ambas partes.

ALCANCES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN PANAMA

La negociación colectiva en Panamá ha tenido en el largo plazo un alcance limitado. La razón principal es el relativo bajo nivel de organización sindical, en que hay actividades económicas donde no se ejerce la libertad sindical.

Registros del MITRADEL muestran que entre 2016 y 2019, un ciclo relativamente normal de la economía, se suscribieron 323 convenios colectivos de trabajo que beneficiaron a cerca de 180 mil trabajadores, esto es aproximadamente al 22.6 % del promedio de asalariados privados de esos años.⁴

El derrumbe económico producto de la crisis sanitaria en 2020 destruyó cerca de 265 mil empleos asalariados en la empresa privada, con énfasis en actividades de mayor organización sindical como la construcción y la industria.

El derrumbe económico afectó sensiblemente tanto el grado de organización sindical como la cobertura de la negociación colectiva de trabajo; con una baja sensible en los convenios suscritos (95 convenios en 2018, 70 en 2019, 38 en 2020, 60 en 2021 y 73 hasta octubre de 2022).

Algunas actividades con poca o ninguna incidencia de la negociación colectiva, debido a la inexistencia de sindicatos, son las finanzas, actividades inmobiliarias, el comercio, las zonas especiales de exportación y la Zona Libre de Colón, entre otras. En el sector público la presencia sindical es mínima, ya que la organización predominante es la asociación de empleados y no el sindicato.

² Convenio 87 sobre la libertad sindical y protección al derecho de sindicación (OIT, 1948) y Convenio 96 sobre el derecho a sindicación y de negociación colectiva (1949).

³ Véase FUNTRAB, Boletín N° 5, Negociación colectiva en Panamá (...). Enero, 2015.

⁴ El citado dato se refiere al número de trabajadores beneficiados por convenios colectivos en esos cuatro años y el 22.6% es un indicador aproximado de la cobertura, ya que la gran mayoría de los convenios tienen una duración de 4 años y el MITRADEL no lleva o publica estadísticas de convenios vigentes (fuente: Departamento de Estadísticas del MITRADEL).

POSIBLES TEMAS DE INTERES COMPARTIDO

Existe un consenso explícito entre empleadores, trabajadores y gobierno sobre la obligación de respetar los derechos humanos fundamentales, ya que estos son componentes centrales de la agenda de desarrollo 2030 de las Naciones Unidas, ratificada por todos los actores nacionales. Además, los ocho convenios fundamentales de OIT son pilares del Pacto Global de Naciones Unidas (2000) sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE), al cual se han adherido muchas empresas en Panamá a través de la iniciativa **SUMARSE** (<https://www.sumarse.org.pa/>)

También existe la visión compartida entre empleadores y trabajadores sobre la necesidad de maximizar las mejores condiciones de trabajo y de asegurar la sostenibilidad de las empresas para preservar las fuentes de empleo e ingresos. Y esto requiere elevar las condiciones de eficiencia y productividad en el sector productivo.

Por tanto, en esta ecuación resulta muy claro que a empresarios y trabajadores interesa maximizar productividad, ingresos y buenas condiciones de trabajo, para la sostenibilidad de los beneficios mutuos (salarios reales y ganancias).

En este sentido, empresas y sindicatos deberían identificar los factores y temas que permitan lograr a la vez esos objetivos compartidos. Algunos de esos temas que impactan simultáneamente productividad e ingresos reales de los trabajadores se comentan a continuación

1. Capacitación y formación

El grado de calificación y competencias de los trabajadores es factor clave en los niveles de remuneración de la fuerza de trabajo y condiciones de productividad y competitividad de la empresa. Mejores calificaciones permiten a los trabajadores ascender en la escala de puestos, dependiendo de la estructura ocupacional y las exigencias de cada puesto. En adición, promueven una mayor motivación y compromiso de los trabajadores con los objetivos y metas de la empresa.

La tarea inmediata sería identificar y acordar las áreas ocupacionales y competencias prioritarias para un programa de formación que se podría concertar con el INADEH y otras instituciones de capacitación.

2. Manual de clasificación de puestos y salarios

La concertación de un manual de clasificación de puestos y salarios no solamente es útil en la administración eficiente de los recursos humanos, sino también porque refleja la escalera o ruta de movilidad que puede emprender los trabajadores hacia posiciones de mayor relevancia y remuneración. Este instrumento también

clarifica los contenidos de formación para avanzar en esa movilidad ocupacional.

3. Salud, seguridad laboral y medio ambiente

La crisis sanitaria por COVID 19 puso de relieve la importancia estratégica de las condiciones de salud y seguridad dentro de una empresa.

Un buen ambiente de salud y seguridad laboral es condición indispensable para el desempeño de la fuerza de trabajo y para la eficiencia y productividad. En tal sentido, empresas y sindicatos deberían hacer un esfuerzo para fijar por consenso las reglas necesarias para hacer del espacio de trabajo un lugar seguro.

Los principios de seguridad laboral deben incluir el compromiso compartido para asegurar la cobertura total de la seguridad social dentro de la empresa, tanto de los servicios de salud brindados por la entidad oficial, como lo referente a la cotización para los fondos de pensión en la edad de retiro. **La erradicación del empleo informal en las empresas debe ser un objetivo compartido.**

El convenio colectivo también debería incluir los compromisos compartidos para salvaguardar el medio ambiente, sobre todo en actividades como la minería, cuya explotación conlleva a daños medioambientales.

4. Equidad de género

La negociación colectiva permite llevar al centro de trabajo las preocupaciones por los desafíos en materia de igualdad de acceso entre hombres y mujeres a las oportunidades de puestos de dirección de la empresa; así como otros desafíos como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y otros derechos y beneficios en la condición de madres de familia que deben conciliar deberes en el hogar con obligaciones en el trabajo (espacios físicos y de tiempo para amamantar infantes, etc.).

A ello se suma la posibilidad de adoptar acuerdos y medidas concretas contra distintas prácticas por discriminación y acoso por las relaciones de dominación que suelen imponerse contra las mujeres en muchos centros de trabajo. Aquí se puede incorporar el espíritu y normativas del Convenio 190 de la OIT (2019) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ya ratificado por Panamá.

5. Erradicación del trabajo infantil

Con base en los fundamentos 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 asegurarse que dentro de la empresa y en la cadena de proveedores no habrá trabajo infantil.

Este objetivo explícito se podría ampliar, acordando asignaciones monetarias (becas) para estimular a que los hijos de trabajadores completen sus ciclos de enseñanza, al menos hasta la secundaria completa; y dejando la posibilidad de acceder a la educación superior. Ello se podría impulsar con el desarrollo de un sistema de méritos que premie la dedicación, el máximo rendimiento y la excelencia escolar.

6. Metas de productividad y salarios

La negociación de cláusulas de salarios por productividad, en adición a los aumentos por costo de vida, permitiría a los trabajadores compartir los beneficios de productividad en las actividades más eficientes y productivas y posibilita a las empresas un mejor ajuste de sus costos salariales de acuerdo con la coyuntura económica.

La adopción de este criterio complementario de acuerdo salarial presupone la coexistencia de un componente de remuneración fija con base al salario mínimo vigente, el costo de vida y la clasificación de puestos; y otro componente variable dependiendo de los aumentos de productividad o de la situación de los negocios.

En la región latinoamericana existen experiencias de negociación salarial por productividad que habría que revisar y ajustar a la realidad nacional.

7. Participación en las utilidades

En los últimos 15 años el poder de compra de las remuneraciones se ha rezagado en términos relativos, reflejando una creciente concentración del ingreso. La producción de bienes y servicios (PIB) se ha duplicado; sin embargo, los salarios reales sólo han crecido en torno al 50% en términos reales (<https://www.inec.gob.pa/publicaciones/>).

Una opción para comenzar a revertir esa tendencia, además de mejorar la calidad del empleo y de los recursos humanos, es la concertación de un mecanismo de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. Esta figura tiene la virtud de que la participación se hace efectiva de acuerdo a los resultados de las empresas, y a su vez, no impactaría los costos laborales.

La experiencia de participación de los trabajadores en las utilidades por convenio colectivo es casi inexistente en Panamá, aunque el espíritu de la Constitución Nacional lo considera (artículo 65). El caso más conocido de participación en las utilidades se da en la empresa Cable & Wireless, en que los trabajadores poseen, por ley, el 2% de las acciones.

Sindicatos y empresas deberían explorar la posibilidad de acordar este tipo de beneficios, particularmente en empresas grandes y corporaciones de alta productividad.

Un caso interesante podría ser Minera Panamá, que en 2021 declaró exportar el 5% del PIB nacional, unos 3,180 millones de dólares (<https://cobrepanama.com/nota/302>), con una nómina salarial que representaría cerca del 9% de esas ventas y una ganancia bruta de 1,449 millones (<https://www.prensa-latina/minera-panama-confirma-millonarias-ganancias-en-2022>). Compartir utilidades, dadas esas relaciones de distribución tan asimétricas, no es sólo una cuestión de justicia, sino también de ética y de responsabilidad social.

CONSIDERACIONES FINALES.

Para avanzar hacia un nuevo enfoque de negociación colectiva que incorpore objetivos compartidos entre sindicatos y empresas se requiere en primer lugar de un cambio de mentalidad sobre el valor, la función y la potencialidad del convenio colectivo, como instrumento para el mejoramiento de las relaciones laborales y las condiciones de vida y de trabajo, así como para el desarrollo de las propias empresas.

Por el lado de la dirigencia sindical, un cambio de mentalidad implica que los trabajadores entiendan que la sostenibilidad de sus fuentes de empleo e ingresos depende de la eficiencia productiva y de la expansión y crecimiento de la empresa. Sin sostenibilidad empresarial no habrá crecimiento del empleo ni trabajo decente; y esto también depende del entorno económico – social y de las políticas públicas.

Por el lado empresarial, el cambio hacia una renovada cultura de productividad y trabajo decente implica reconocer que el trabajo, más que un factor de producción es una actividad humana ejercida por hombres y mujeres que buscan su plena realización. Y esto depende de la capacidad de adquirir satisfactores básicos, lo cual depende a su vez de los ingresos reales y del reconocimiento empresarial de sus derechos fundamentales. La RSE no se debe reducir a un “sello publicitario” sino constituirse en un efectivo compromiso ético con los derechos humanos y del trabajo, la lucha anticorrupción y la defensa del medio ambiente.

Finalmente, el aprovechamiento del potencial del convenio colectivo para el logro de objetivos de desarrollo compartidos requiere que se cumplan los derechos de libertad sindical en las diversas ramas de actividad económica y sectores, incluyendo el sector público. Sin el ejercicio pleno de la libertad sindical y sin el concurso de organizaciones sindicales y empresariales libres, fuertes y democráticas, no resultará viable un proceso eficiente, inclusivo y universal de la negociación colectiva.