



BOLETIN ELECTRONICO
N° 5, Enero, 2015

La estrategia y alcances de la negociación colectiva en Panamá no han variado significativamente en cuatro décadas, desde la promulgación del Código de Trabajo de 1972. Se requiere renovar la visión y estrategias hacia objetivos que potencien el trabajo decente, y una creciente productividad y competitividad compartidas

Negociación colectiva en Panamá

*Hacia un enfoque
renovado con objetivos de
desarrollo compartidos*

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

Prólogo

Las estrategias y alcances de la negociación colectiva en Panamá no han variado significativamente en cuatro décadas, desde la promulgación del Código de Trabajo de 1972.

Sindicatos y empresas siguen concurriendo a la mesa de negociación con los mismos objetivos contrapuestos. La estrategia sindical busca maximizar un aumento **nominal** de salarios sin un criterio explícito sobre su poder de compra. La empresa sigue la lógica de minimizar costos laborales, teniendo en cuenta las cargas y prestaciones inherentes al salario

Hay la percepción entre algunos sectores de que el marco normativo vigente condiciona la incorporación de otros temas que pueden potenciar los ingresos laborales, la productividad y el trabajo decente en la empresa. Temas poco concurrentes en la negociación colectiva son la capacitación y desarrollo de competencias, mejorar la seguridad laboral y prevenir los accidentes de trabajo, la instalación de centros de cuidado y atención a infantes hijos de las o los trabajadores, la promoción de la equidad de género, la erradicación del trabajo infantil y otros temas de interés compartido por empresarios y trabajadores.

A pesar de la responsabilidad social de las empresas que reconocen el derecho fundamental a la negociación colectiva, y el esfuerzo de la dirigencia sindical por mejorar las condiciones de trabajo, los resultados de la negociación colectiva han sido limitados en materia de beneficios para las partes y para el desarrollo de las relaciones laborales. En materia salarial, la práctica sindical de reproducir el aumento del convenio colectivo que vence, sin considerar el entorno económico y las condiciones de productividad en la empresa, han conllevado a repetir los ajustes históricos, que en los últimos años no han superado en promedio los tres centésimos por hora (con pocas excepciones). Ello ha representado menos del 1% de incremento nominal, que no se compadece con el índice de inflación.

Las empresas tampoco han obtenido beneficios o resultados favorables de la negociación colectiva, porque han quedado fuera de su contenido los temas y variables que podrían potenciar productividad y competitividad. Además, la propia lógica y principios del proceso de negociación, que podría desembocar en el ejercicio de la huelga, hacen difícil la diversificación de los temas de negociación

Entendiendo que la negociación colectiva es un derecho fundamental consignado en las normas internacionales de trabajo, igualmente se podría aprovechar para promover objetivos de desarrollo compartidos por empresarios y trabajadores. Manteniendo su condición de instrumento de reivindicación de derechos, se podría incorporar otras variables que conlleven a elevar las competencias y calificaciones de los trabajadores, a mejorar el entorno de salud y seguridad laboral, asegurar condiciones apropiadas al trabajo decente y potenciar la productividad y competitividad de las empresas. Ello incluye la posibilidad de negociar cláusulas de mejora salarial asociadas a productividad y buscar equidad en la distribución de los resultados del esfuerzo productivo

Avanzar hacia un nuevo esquema de negociación colectiva con objetivos de desarrollo compartidos requiere de un cambio de actitud y de visión de empresarios y trabajadores hacia una nueva cultura y paradigma de la productividad en la empresa.

Por su parte, la dirigencia sindical debe entender que lo importante no es el salario nominal sino su poder de compra y que las mejoras en los salarios reales serán más viables y sostenibles si se fundamentan en aumentos de la productividad.

Un nuevo paradigma de negociación colectiva que tenga impacto en las empresas y en el ámbito nacional sólo será viable en presencia del ejercicio pleno de la libertad sindical a nivel de todos los sectores de actividad económica, incluyendo el sector público.

Este objetivo está en el centro de la visión de la Fundación del Trabajo, que se propone lograr un *Panamá con relaciones laborales armónicas y productividad y competitividad compartidas*. Y ello solo se puede alcanzar en un contexto de relaciones laborales equitativas y justas, basadas en el cumplimiento de la legislación nacional e internacional, fundadas en la responsabilidad social y en los valores y principios que deben prevalecer en el mundo del trabajo. Pero igualmente se requiere una institucionalidad pública favorable a los principios y políticas de fomento de la productividad y competitividad.

En este sentido, las organizaciones de empleadores y trabajadores deben realizar esfuerzos para sensibilizar y capacitar a sus dirigentes de más alto nivel y a sus representantes en mesas de negociación, dándoles los instrumentos apropiados para desarrollar este nuevo enfoque. Asimismo, las autoridades del MITRADEL deben potenciar las capacidades y competencias entre sus funcionarios y asignar los recursos necesarios de los fondos de educación sindical hacia la formación de aptitudes y actitudes compatibles con este objetivo.

La Fundación del Trabajo presenta a las organizaciones empresariales y sindicales, a las autoridades de gobierno, al sector académico y a la comunidad nacional el presente boletín con el objeto de contribuir a la discusión de un tema central de las relaciones laborales y como una exhortación para que empresarios y trabajadores busquemos un nuevo camino que nos permita maximizar los beneficios y resultados de la negociación colectiva de trabajo en favor del desarrollo nacional.

La FUNTRAB trabaja en el desarrollo de este nuevo enfoque, en lo cual se mantendrá una consulta activa con los actores sociales y el gobierno.

Esta publicación ha estado bajo la responsabilidad principal de Miguel Del Cid, Asesor General de la Fundación del Trabajo.

ELBERTO COBOS
Co Presidente
Sector Sindical

AURELIO LINERO
Co Presidente
Sector Empresarial

1. Principios y objetivos de la negociación colectiva de trabajo

Los objetivos y principios de la negociación colectiva se encuentran en la normativa internacional y en la legislación laboral panameña. 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”.

El convenio 98, junto al convenio 87 sobre libertad sindical y derecho a sindicación (1948) y otros convenios fundamentales, son considerados por la OIT y la comunidad internacional, como normas sobre derechos humanos de cumplimiento obligatorio por los estados miembros, con independencia de si han ratificado dichas normas.

Por su parte, el Código de Trabajo de Panamá establece el principio de 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).

Esto permite un margen de posibilidades para que el convenio colectivo tenga un alcance más allá de la empresa e incluya el ámbito sectorial (entre ramas de actividad), el contexto regional (territorios y provincias) y el nivel nacional.

La norma establece los temas objeto del convenio colectivo (artículo 403) que son parte de las condiciones generales de trabajo como los salarios, comité de empresa, movilidad laboral, fondos de cesantía, productividad, jornadas y horarios de trabajo, etc. Finalmente, deja abierta la posibilidad de incluir en general todas las disposiciones que actualicen deberes y derechos de las partes con objeto de “estrechar lazos de colaboración para su mutuo beneficio”.

En este sentido 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.

Con una visión más moderna, las convenciones colectivas deberían alcanzar las aspiraciones acordadas entre empresas y sindicatos.

2. Alcances de la negociación colectiva en Panamá

Entre 2010 y septiembre de 2014 el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral registró la firma de aproximadamente 223 convenios colectivos de trabajo que beneficiaron a cerca de 128,752 trabajadores a nivel nacional.

Una proporción importante de los convenios (22.4%) se suscribieron en la industria manufacturera, siguiendo en orden de importancia la construcción y el comercio.

En el caso de la construcción, el visible ejercicio de negociación (44 convenios en los últimos 5 años) refleja el gran dinamismo de crecimiento del sector, producto de la inversión del Estado en proyectos de infraestructura, lo cual incluye las obras de ampliación del canal. Aquí sobresale una gran cantidad de convenios suscritos por un término de dos años, contrario a la práctica del sindicato de mayor membresía en el sector que suscribió un convenio por 8 años en 2006 y que fue renovado en abril de 2014 para un período de 4 años.

La estadística del cuadro adjunto refleja el total de convenios suscritos en el período de referencia, aunque dicha suma no refleja los convenios **vigentes** al 2014 debido a que en muchos casos se trata de convenios con vigencia de dos años y por tanto aparecen contados dos veces en el total de 223.

En este sentido, se requiere una labor de limpieza del registro administrativo para conocer el verdadero impacto de la negociación colectiva sobre los trabajadores asalariados del sector privado, lo cual se podría lograr cuando se confirme el número de convenios colectivos vigentes a la fecha. Esta tarea le corresponde al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Cuadro 1
 PANAMA. CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA
 (Años: 2010 - 2014) _P/

RAMA DE ACTIVIDAD	Convenios		Trabajadores beneficiados	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
TOTAL_1/	223	100,0	128752	100,0
Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura, Pesca y Actividades de Servicios Conexas	5	2,2	5858	4,5
Explotación de Minas y Canteras	4	1,8	316	0,2
Industria Manufacturera	50	22,4	15291	11,9
Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado	7	3,1	1379	1,1
Suministro de Agua, Alcantarillado, Gestión de Desechos y Actividades de Saneamiento	2	0,9	330	0,3
Construcción	44	19,7	59841	46,5
Comercio al por Mayor y al por Menor (Incluye Zona Francas); reparación de Vehículos de Motor y Motocicletas).	34	15,2	17824	13,8
Transporte, Almacenamiento y Correo	20	9,0	11010	8,6
Hoteles y Restaurantes	18	8,1	4072	3,2
Información y Comunicación	5	2,2	3347	2,6
Actividades Financieras y de Seguro	1	0,4	500	0,4
Actividades Inmobiliarias	1	0,4	90	0,1
Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	1	0,4	110	0,1
Actividades Administrativas y Servicios de Apoyo	21	9,4	6950	5,4
Administración Pública y Defensa; Planes de Seguridad Social de Afiliación Obligatoria	-	-	-	-
Enseñanza	-	-	-	-
Servicios Sociales y Relacionados con la Salud Humana	4	1,8	565	0,4
Artes Entretenimiento y Creatividad	4	1,8	584	0,5
Otras Actividades de Servicio	2	0,9	685	0,5

_P/ Datos preliminares, septiembre 2014

_1/ La cifra de total incluye convenios con vencimiento de 2 o 3 años que pueden haberse renovado en el período por lo cual aparecen contados más de una vez en dicho total

Fuente: MITRADEL

En todo caso, si se compara el dato de beneficiarios durante los cinco años de la serie con la estadística de ocupados en el sector privado del año más reciente disponible (844 mil en agosto de 2014), se tiene que aproximadamente el 15% de los asalariados privados se benefician de los convenios colectivos de trabajo. Obviamente esta cifra relativa sólo es una aproximación por las razones citadas.

3. Enfoques y estrategias prevalecientes en Panamá

Un balance sucinto y preliminar de los convenios colectivos en Panamá permite constatar que los enfoques, las estrategias y contenidos de la negociación colectiva no han cambiado de manera significativa en los últimos 40 años desde la promulgación del Código de Trabajo de 1972.

Probablemente ello se explica por la lógica de la normativa y por la mecánica del proceso de negociación que surge de un pliego de peticiones para reivindicar aspiraciones económicas de los trabajadores. Se trata de un instrumento más de carácter coercitivo en la lógica proteccionista y reglamentaria de la norma, cuyo desenlace podría ser el ejercicio de la huelga, en caso de no lograrse un acuerdo luego de la mediación de las autoridades de trabajo.

Por esta razón, el enfoque y estrategia de la negociación de empleadores y sindicatos conlleva objetivos contrapuestos y un enfoque relativamente conflictivo entre las partes. La estrategia sindical sigue siendo **maximizar el aumento de los salarios nominales**, mientras la estrategia empresarial busca **minimizar los costos laborales**.

En la estrategia sindical regularmente se propone un **aumento nominal** que se aproxima al incremento logrado en el convenio que vence (en los últimos años dicho aumento promedio ha rondado tres centésimos de balboa por hora, con pocas excepciones). En general, no está en la lógica de la negociación sindical el criterio explícito de recuperar o mejorar poder de compra respecto a un período anterior, probablemente porque ese criterio de los tres centésimos viene desde las décadas en que no había inflación en Panamá (índices cercanos a cero). Es decir, en 1974, cuando el salario promedio en el sector privado era aproximadamente de un balboa la hora, los tres centésimos significaban un 3% de aumento en términos reales, ya que la inflación era casi nula.

Desde el punto de vista operativo, el negociador (o asesor) sindical concurre al proceso de negociación guiado por la inercia del convenio anterior, intentando reproducir el viejo texto; y por lo general no se consideran nuevos temas que pueden estar emergiendo en las relaciones laborales, o nuevas necesidades derivadas del mundo del trabajo o de la vida cotidiana.

En contrapartida, en la estrategia empresarial hay una preocupación más allá del alza nominal de salarios, que incluye el impacto del convenio colectivo sobre los costos laborales de la empresa, lo cual considera las tasas y cargas inherentes al salario como las vacaciones, seguro educativo, contribución patronal a la seguridad social, entre otros. Todas estas cargas de pago cierto ascienden aproximadamente a 46% del salario base.

Operativamente el negociador empresarial sigue una línea de negociación cuya prioridad es que el costo total del nuevo convenio no sea mayor que el que vence, ya que se le dificulta tratar temas relevantes para la empresa como puede ser la calidad de los recursos humanos disponibles, la productividad o eficiencia empresarial.

4. Tipologías de cláusulas de mejora salarial

Hay básicamente tres tipologías de cláusula de aumento salarial en los convenios colectivos que reposan en el MITRADEL. La primera corresponde a aumentos en las tarifas de salario por hora, que no suelen hacer diferenciación entre los distintos niveles salariales o de antigüedad en la empresa y refleja propiamente un aumento en el monto de los salarios, incluidos los beneficios y prestaciones que le son inherentes. Esta es la tipología tradicional de los convenios que logran aumentos salariales con repercusión sobre las prestaciones y costos laborales.

La segunda tipología de cláusulas salariales se trata de bonificaciones y primas que se acuerdan pagar por única vez en el año correspondiente. Corresponde a asignaciones económicas sin incidencia sobre el monto salarial o sobre las prestaciones laborales como vacaciones, aguinaldos, seguridad social o contribuciones para la jubilación.

El tercer tipo de cláusula de mejora salarial plantea el acuerdo de que la empresa reconocerá los aumentos de salario mínimo fijados por la ley, lo cual no representa en sí ninguna conquista económica adicional a la establecida por ley. Es de suponer que esta tipología se da principalmente entre empresas donde la mayoría de los trabajadores amparados por el convenio devenga alrededor del salario mínimo legal.

En adición a las cláusulas de mejora salarial suelen haber otros temas de reivindicación económica y social como los siguientes:

- Bonos por puntualidad
- Permisos remunerados por situaciones especiales del trabajador
- Comedores
- Uniformes

- Becas
- Apoyo para actividades deportivas
- Pólizas de seguro
- Etc.

5. Balance de la negociación colectiva. Visión de síntesis

Como se ha señalado, desde la promulgación del Código de Trabajo en 1972 no ha habido cambios significativos en el estilo o estrategia de la negociación colectiva, así como en sus principales resultados.

Una revisión general del contenido de los convenios permite constatar que este instrumento no se ha utilizado para desarrollar la legislación laboral en cuanto a deberes y derechos de las partes. Mas bien, la práctica ha sido reproducir textualmente muchas disposiciones y derechos ya establecidos en el Código de Trabajo.

En materia de salarios pareciera ser que el impacto de la negociación colectiva ha sido muy limitado. Una lectura somera de los convenios colectivos suscritos en los últimos años muestra que se pactaron aumentos promedios de tres centésimos de balboa por hora (con pocas excepciones). Si se considera que el salario promedio en las empresas particulares es aproximadamente de B/ 3.70 por hora (INEC, 2013), ¹ esto significa que el aumento pactado es inferior al 1% nominal. El verdadero impacto de este aumento sobre el poder de compra de las remuneraciones se observa al compararlo con la inflación promedio de estos años que fue del 4.5% anual.

Por otro lado, los aumentos de salario mínimo han sido significativamente mayores, particularmente en las tres últimas fijaciones, que han tenido una incidencia importante sobre los salarios de mercado, lo cual se refleja en el comportamiento de la mediana salarial (cuadro 2). Aquí se observa el gran dinamismo de los salarios mínimos nominales y reales registrados entre 2005 y 2014, con una dinámica de inflación que se atenuó en los dos últimos años, sobre todo en 2014. El impacto real de estos aumentos, se acentuó con la fijación vigente a partir de 2014, que en el caso de la pequeña industria representó un incremento acumulado de 13.2% en esos 9 años (cerca de 1.3% promedio anual); en la gran industria fue de 30.4% (alrededor del 3% anual)

¹ Véase INEC, Estadísticas del Trabajo, Volumen I y II, Empleo público y privado, 2012, cuadro 441-01,

<http://www.contraloria.gob.pa/INEC/Publicaciones/Default.aspx>

y en la agricultura de 23.2% (cerca del 2.3% anual). En términos reales el producto interno bruto (PIB) aumentó acumuladamente en 82,4% en el referido período (alrededor del 8% anual).

En síntesis, pareciera ser que la incidencia de los salarios mínimos sobre los de mercado ha sido mayor que el impacto de la negociación colectiva, aunque este presupuesto habría que confirmarlo en un análisis más riguroso entre distintas actividades económicas, considerando que en sectores como la construcción, los salarios pactados en convenios colectivos suelen prevalecer en la mayoría de los puestos de la pirámide ocupacional de dicho sector.

competitividad compartidas conviene identificar los factores y circunstancias que determinan la calidad de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en una empresa.

Particularmente, hay factores que impactan de manera simultánea los ingresos reales de los trabajadores, así como la productividad y competitividad de las empresas, que conviene integrarlos al proceso de negociación colectiva, si se quiere aprovechar al máximo este instrumento de las relaciones laborales. A continuación se hace un balance sucinto de algunos de estos elementos.

a) Capacitación y formación.

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

La formación y capacitación se constituyen en instrumentos de estímulo al progreso laboral dentro de la empresa y en un factor de inversión en apoyo a la productividad y eficiencia del proceso productivo. Por tal razón, la capacitación y formación debería ser un objetivo compartido por empresarios y trabajadores y se debería incorporar de manera más sistemática como un beneficio del convenio colectivo.

Lo ideal sería acordar programas de capacitación con un aporte de las partes en términos de recursos y tiempo. Complementariamente, hay recursos en el presupuesto del INADEH, que se pueden asignar a programas de formación en la empresa, bajos esquemas duales o de otras modalidades.

La formación de competencias como instrumento para escalar en la pirámide ocupacional presupone que la empresa cuenta con una **clasificación de puestos** y una escala salarial asociada. Dicha clasificación debería describir las competencias requeridas en los diversos

Cuadro 2

Panamá: Variación anual del PIB, del índice de precios y los salarios (Años 2005 - 2014)

Años	PIB	Índice de precios	Mediana salarial	Salarios mínimos nominales		
				agricultura	Pequeña industria	Gran industria
2005	7,2	2,6	1,9	0,0	0,0	0,0
2006	8,5	2,9	2,5	8,0	7,7	8,0
2007	12,1	4,1	1,8	0,0	0,0	0,0
2008	9,1	10,0	7,4	20,2	9,5	14,1
2009	4	1,6	5,0	0,0	0,0	0,0
2010	5,9	3,9	8,7	9,7	10,9	20,1
2011	10,8	5,0	7,3	0,0	0,0	0,0
2012	10,2	5,7	15,2	15,3	15,0	15,7
2013	8,4	4,0	6,1	0,0	0,0	0,0
2014	6,2 <small>_a/</small>	3,0	6,5	13,4	13,7	15,3
Variación acumulada 2005 - 2013 (b)						
	82,4	42,8	62,4	66,7	56,8	88,4
Variación acumulada PIB y salarios reales 2005-2013						
	82,4		20,2	23,2	13,2	30,4

(a) Estimación

(b) El crecimiento del PIB es en términos reales y el de los salarios es en términos nominales en esta línea

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos y MITRADEL

Por el lado empresarial los beneficios de la negociación colectiva en términos generales han sido más limitados, particularmente porque no se suelen incluir temas que pueden tener impacto sobre la productividad y eficiencia. Ello debido a la propia lógica y base de la negociación que concibe el convenio colectivo exclusivamente como un instrumento de reivindicación económica del sindicato.

6. Posibles temas de interés compartido

En el proceso de construcción de unas relaciones laborales armónicas y con productividad y

cargos, lo cual obliga a la empresa a revisar de manera más científica la calidad de los recursos humanos que requiere para operar eficientemente.

Asimismo, la movilidad hacia cargos de mayor calificación presupone un proceso de **evaluación de desempeño** para certificar que la fuerza laboral cuenta con las calificaciones y competencias necesarias para asumir posiciones de mayor complejidad en la estructura ocupacional.

Todos estos elementos referidos a la clasificación ocupacional, evaluación de desempeño, escala salarial, formación y certificación de competencias constituyen componentes de un proceso único de las relaciones laborales, que deberían ser objeto de acuerdo entre empresas y sindicatos para mejorar las condiciones de trabajo decente, productividad y competitividad a nivel microeconómico y en los ámbitos sectorial, regional y nacional.

b) Salud y seguridad laboral

Un buen ambiente en salud y seguridad laboral es una condición indispensable para el desempeño de la fuerza de trabajo y para la eficiencia y productividad en la empresa.

Los accidentes laborales y las enfermedades profesionales no sólo truncan las capacidades físicas de los trabajadores y merman su ingreso, sino que conllevan pérdidas en producción y aumentos de los costos de la empresa. Por esta razón, resulta de gran interés de las partes mantener un entorno laboral seguro, cumplir las disposiciones en materia de seguridad ocupacional y reducir al mínimo posible los riesgos en el trabajo.

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 por 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.

c) Guarderías infantiles

Las mujeres enfrentan múltiples condicionantes para integrarse al mundo del trabajo y uno de ellos se refiere a los roles sociales y económicos que asume en el hogar, como el cuidado de niños y ancianos, cocinar, lavar ropa, cuidar animales en el ámbito rural, etc., lo cual les impide dedicar más tiempo de trabajo remunerado para terceros, con efectos adversos en sus ingresos.

A nivel de la empresa estos compromisos de carácter familiar se traducen en mermas en las horas de trabajo remunerado o en permisos recurrentes, lo cual tiene un impacto adverso sobre la productividad y los ingresos de las trabajadoras concernidas.

Adicionalmente, las preocupaciones de las madres de cómo han de resolver día a día el cuidado de sus hijos genera una situación de estrés laboral que condiciona su desempeño en la empresa.

Por esta razón, debería haber un interés compartido de empresas y sindicatos por proveer a las trabajadoras y trabajadores, servicios de atención a infantes durante la jornada laboral, que puedan ser eficientes y a muy bajo costo. Siendo un tema de interés para todos, conviene impulsar un modelo de servicio de guarderías infantiles de carácter masivo, con la participación y el aporte de empresas y sindicatos, así como de los gobiernos municipales y locales.

Es un tema que adquiere mayor relevancia en Panamá, dada la escasez y los altos costos de los servicios de atención y cuidado de infantes.

d) Equidad de género

La negociación colectiva permite llevar al ámbito del 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.

Este debería ser un tema obligado de la negociación colectiva por su importancia para el ambiente laboral de la empresa y como componente básico de los derechos fundamentales en el trabajo.

e) 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 proveedores no habrá trabajo infantil.

Este objetivo explícito se podría ampliar, acordando asignaciones monetarias (becas) para estimular 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.

f) 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 de uso personal 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 estos criterios presupone que las partes aceptan un sistema de remuneración de dos componentes. Un componente de remuneración fija que empresas y sindicatos acordarían con base en las normas de salario mínimo y a la estructura de clasificación de puestos y de remuneraciones prevalecientes en la empresa. En la práctica el aumento en este componente fijo del salario respondería a la recuperación del poder de compra por la inflación pasada o con relación a la inflación esperada.

Y a su vez conlleva un componente de remuneración variable, dependiente de los cambios en la actividad económica e ingresos de las empresas. Esto presupone que se pactaría un aumento de este componente del salario en función de los aumentos de la productividad, ya sea del conjunto de la operación de la empresa, o considerando el aporte de las unidades operacionales o equipos de trabajo del establecimiento.

La adopción de un sistema combinado de remuneración de este tipo requiere de una discusión y evaluación exhaustiva sobre su eficiencia y equidad, para asegurar la aceptación de las partes y que los criterios a adoptar sean claros y generen la confianza y certidumbre necesaria entre empresarios y trabajadores.

7. Condiciones y requisitos para avanzar hacia un nuevo enfoque. Una reflexión final

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.

Reconociendo su carácter principal como instrumento de reivindicación sindical y para normar las relaciones de trabajo, se trata de aceptar que el convenio colectivo también es un medio para concertar temas de interés para ambas partes, incluyendo elementos para mejorar la eficiencia productiva. En este entendido, también se pueden concertar iniciativas para mejorar las calificaciones y competencias de los trabajadores, desarrollar estímulos a la productividad y fortalecer la eficiencia de las empresas.

Se trata de entender por un lado, el valor que tiene el capital humano para el logro de los resultados de la empresa; y por el otro, que la forma más viable de lograr mejoras sostenidas de salarios y condiciones de trabajo es aumentando productividad y competitividad. Ello obliga a un compromiso mutuo para mejorar resultados productivos y para distribuir equitativamente los frutos de los aumentos de productividad, bajo esquemas que se puedan acordar.

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 necesita de un mayor acompañamiento y adecuación institucional de las entidades gubernamentales, con iniciativas de sensibilización y capacitación en favor de la productividad.

La viabilidad de este nuevo enfoque va a depender del grado de compromiso de empleadores y dirigentes sindicales para crear las condiciones que lo hagan factible. Esta viabilidad se construye, es una categoría dinámica que depende de la actitud de las partes y de su decisión por avanzar hacia los objetivos de desarrollo que interesan a ambos sectores. En la construcción de esta viabilidad, queda abierta la posibilidad de que empleadores y trabajadores discutan la conveniencia de adecuar las normas vigentes hacia el enfoque de objetivos compartidos.

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 de negociación colectiva