
INTRODUCCIÓN

La formación profesional ha cobrado importancia en la última década, dentro del sistema de relaciones laborales, en especial con el desarrollo de las actividades del Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP) y de la Formación Profesional Dual. La participación tripartita en la dirección de estos programas, ha fortalecido la asunción del tema por los interlocutores sociales. Sin embargo, puede decirse que en Panamá, el tema requiere todavía de un mayor compromiso por parte de los mencionados sectores.

Es a partir de la década del noventa, cuando en Panamá el diálogo social encuentra mayores posibilidades de expresión, en particular con el desarrollo de la experiencia de la Fundación del Trabajo de Panamá. En todo caso, la presencia de dificultades en el reconocimiento recíproco de los interlocutores sociales en un ámbito mayor al de la referida Fundación, conduce todavía a limitación del diálogo social.

La negociación colectiva encuentra en Panamá un relativo desarrollo, iniciado con mayor significación a partir de la década del setenta. Esta experiencia, no obstante, pareciera no haber incidido con fuerza en el tema formativo.

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

I

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Breve descripción de las características generales de la negociación colectiva en el país

1.1 *El ámbito general de la negociación colectiva en Panamá*

Es a partir de la vigencia del actual Código de Trabajo (CT) del 2 de abril de 1972, que se desarrolla la negociación colectiva en Panamá. El Código de Trabajo anterior, que rigió desde el 1° de marzo de 1948, no reguló la convención colectiva de trabajo, aunque sí dispuso de normas relativas a la tramitación de conflictos colectivos de intereses.

Como ejemplo de lo anterior, puede destacarse que entre 1972 y 1976 se negociaron 504 convenciones colectivas, que contrastan significativamente con las 37 que se celebraron durante los veinticuatro años de vigencia del Código anterior, de las cuales la mayoría, o sea 29, se suscribieron en los años 1970 y 1971.¹

En relación con lo anterior, resulta interesante destacar que entre 1970 y febrero de 1980, se suscribió un total de 726 convenciones colectivas.²

El artículo 3 de la ley 95 del 31 de diciembre de 1976, prorrogó por dos años las convenciones colectivas previamente pactadas, a partir de su expiración, si vencían en los años 1977 y 1978; y a partir de la vigencia de la mencionada ley si ya estaban vencidas. Esta medida condujo a una disminución sensible de la negociación colectiva en los años 1977 y 1978.

¹ MURGAS TORRAZA, Rolando, "Los sindicatos en Panamá", en *Los sindicatos en Iberoamérica*, Aele, Lima, 1988, p. 238, sobre la base de información proporcionada por la Dirección General de Trabajo.

² MURGAS TORRAZA, Rolando, "La intervención del Estado en las relaciones industriales en la década de los 80", en *Estudios laborales*, Panamá, 1983, p. 78, sobre la base de información proporcionada por la Dirección General de Trabajo.

Al reanudarse, en los años siguientes, la negociación colectiva, se producen nuevas posibilidades de celebrarlas, con una disminución durante la crisis de 1987 a 1989.

Luego de la invasión norteamericana, la ley N° 13 del 11 de octubre de 1990 prorrogó por dos años las convenciones colectivas, a partir de su vencimiento, si expiraban en 1991 ó 1992; y, en los demás casos, desde la vigencia de la ley. Igualmente, prorrogó por un año las convenciones colectivas que vencían en 1993.

Con la ley N° 2, del 13 de enero de 1993, se reanudó a partir del 1° de enero de 1993, la posibilidad de negociar convenciones colectivas, para las que tenían su vencimiento a partir de enero de 1993, ya sea por razón de lo pactado o por lo dispuesto en la ley 13 de 1990.

Entre 1990 y 2001 se celebró un total de 652 convenciones colectivas, que, en su conjunto, beneficiaron a 182.230 trabajadores, si bien parte de los beneficiarios, por razón de las renovaciones, se repiten en la suma total. Debe tenerse en cuenta que entre los años 1990 y 1993 hubo una virtual paralización de la negociación colectiva, si bien en esos años hubo algún tipo de negociación.

Conforme a lo anterior, en 1990, 1991 y 1992, se suscribieron, 27, 11 y 14 convenciones colectivas, respectivamente, con la salvedad de que la ley 13 de 1990 se aprobó en octubre de 1990, lo que explica las 27 convenciones de ese año. Para 1993, cuando se reanuda la negociación colectiva plena, se suscriben 101 convenciones; 76 en 1994; 29 en 1995; 42 en 1996; 79 en 1997; 89 en 1998; 59 en 1999; 48 en el año 2000; y 77 en 2001.

La mayor parte de las convenciones colectivas negociadas en estos once años, corresponde al sector manufacturero, con 284; seguido del comercio con 106; de la agricultura, ganadería, caza y silvicultura, con 46; de la pesca, también con 46; de hoteles y restaurantes, con 37; de actividades inmobiliarias y empresariales con 36; y de transporte, almacenamiento y comunicaciones, con 29.³

En cuanto a los trabajadores beneficiados, en 1986 se celebraron 75 convenciones colectivas, que beneficiaron a 15.715 trabajadores.⁴

Comparativamente, en los años 1990 a 2001, la cantidad de trabajadores beneficiados es la siguiente:

³ Fuente: Oficina de Planificación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

⁴ Información tomada de nuestro trabajo "Los sindicatos en Panamá", p. 238, sobre la base de información proporcionada por la Oficina de Planificación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social (anterior denominación).

año	trabajadores	año	trabajadores
1990	7.173	1996	6.491
1991	2.524	1997	21.289
1992	2.121	1998	40.832
1993	20.857	1999	11.594
1994	42.446	2000	8.859
1995	5.093	2001	12.951 ⁵

Los sectores que comprenden más trabajadores beneficiados son: la industria manufacturera, con 57.103; agricultura, ganadería, caza y silvicultura, con 34.905; comercio, con 28.937; construcción, con 28.406; y transporte, almacenamiento y comunicaciones, con 10.296.⁶

1.2 *La normativa interna sobre negociación colectiva y su adecuación a la normativa internacional de la OIT*

Panamá ha ratificado los Convenios 98, 87 y 117 de la OIT. La manera como se entroncan los convenios internacionales en el orden jurídico panameño viene establecida por el art. 4 de la Constitución, que establece: “La República de Panamá acata las normas del Derecho internacional”. Además, Panamá es signatario del Convenio de Viena sobre Derechos de los Tratados. De este mandato constitucional se deriva que el convenio internacional está por encima de la ley ordinaria.

La consecuencia más importante que se deriva del acatamiento de las normas de Derecho Internacional, además de ser fuente inspiradora del ordenamiento jurídico sobre este tema, es que los convenios internacionales –debidamente ratificados por el país– servirán como referencia para interpretar el contenido y alcance del derecho a la negociación colectiva, por lo que los preceptos legales sobre la materia no pueden ir en contra de lo establecido en el Convenio en su letra y espíritu. El legislador ordinario puede potenciar uno u otro sistema de negociación colectiva, pero sin que ello atente contra la libertad sindical y la negociación colectiva.

De hecho, el legislador panameño ha potenciado la negociación con los sindicatos de trabajadores como agentes idóneos para llevar adelante la negociación colectiva. Lo que no puede hacer el legislador es prohibir o no aceptar otros cauces legítimos de manifestación de la autonomía colectiva.

⁵ Fuente: Oficina de Planificación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

⁶ Ibidem.

El sistema de negociación que diseña el CT pretende ser un procedimiento que esté en concordancia con lo que establecen los convenios 87 y 98 de la OIT; esto es, un sistema basado en los principios de libertad sindical y potenciación de la negociación colectiva voluntaria. Es así como se ha pretendido desarrollar la negociación colectiva, con normas que en principio se encuadran en letra y espíritu con lo que establecen los convenios colectivos arriba mencionados. Así, por ejemplo, el art. 335 del CT reconoce la facultad de formar sindicatos sin necesidad de autorización; el art. 349 faculta para formar federaciones y confederaciones; el art. 357.2 establece como finalidad del sindicato el realizar convenciones colectivas de trabajo; y el propio art. 398 del CT faculta a los sindicatos a realizar convenciones colectivas de trabajo.

Sin embargo, subyace otra realidad a la vez. La convención colectiva, en principio, sólo es permitida a los grupos de trabajadores sindicalizados, aunque los trabajadores que no estén sindicalmente organizados pueden negociar colectivamente y llegar a acuerdos que no tengan la naturaleza de convenciones colectivas. Por tanto, una organización de trabajadores que tenga entre sus objetivos la defensa de los intereses de los trabajadores podrá celebrar acuerdos colectivos.

Otra norma que debe confrontarse con la normativa internacional suscrita por Panamá, es el art. 401 del CT, que establece la obligación –para el empleador– de celebrar una convención colectiva de trabajo cuando el sindicato se lo solicite. El art. 4 del Convenio 98 de la OIT establece un sistema de negociación voluntaria, a fin de concretar los convenios colectivos. Así, surge la interrogante de si la obligación de negociar es contraria al principio de libertad de negociación o negociación voluntaria consagrado por el convenio 98 de la OIT. La respuesta parece estar en la manera como se consagra la obligación de negociar en el ordenamiento, lo que tiene que ver directamente con sus efectos.

Por otro lado, la ley panameña mantiene disposiciones que establecen el sindicato de empresa único, aunque con la posibilidad de que en esa empresa haya afiliados a sindicatos gremiales, industriales o de oficios varios (art. 347 del CT); la obligación de inscripción sindical en la autoridad administrativa laboral y la propia acreditación de representante sindical (arts. 351 y 376 del CT); la concepción de la negociación colectiva como una serie de etapas en las que interviene de una manera u otra la autoridad administrativa laboral (arts. 432 y ss. del CT); el registro del convenio colectivo (art. 399 del CT), entre otras. Todas estas disposiciones reflejan un claro neocorporativismo que pone en manos del Estado el control de la libertad sindical y de la negociación colectiva.

1.3 Características de la negociación colectiva en el sistema jurídico panameño

Del sistema de negociación colectiva panameña que viene instituido por las normas del CT, pueden derivarse algunas caracterizaciones generales, que a continuación enunciamos:

1.3.1 En cuanto al nivel de intervención estatal o autonomía del sistema de negociación colectiva, existe un sistema bidireccional: uno de tipo autónomo y otro de tipo intervenido

a. Autónomo: El art. 423 establece que “Las organizaciones sociales de trabajadores pueden presentar directamente al empleador o empleadores las peticiones y quejas que estimen convenientes, antes de iniciar los procedimientos de conciliación de que trata el capítulo IV de este Título.

En ausencia de dichas organizaciones, los trabajadores pueden presentar las quejas y peticiones por medio de los comités de empresa o delegados especialmente designados para tal efecto”.

Se trata de la posibilidad de negociar colectivamente de forma directa con el empleador; negociación que no tiene previsto ningún mecanismo en especial para su desarrollo y que puede concluir con la firma de una convención colectiva de trabajo debidamente tutelada por las normas del CT.

Este tipo de negociación libre cada vez tiene mayor auge en Panamá llegándose a negociar casi la mitad de las convenciones colectivas existentes por esta vía.

b. Intervenido: El art. 427 establece que “Cuando un sindicato de trabajadores o grupo de trabajadores plantee un conflicto colectivo de los previstos en el capítulo I de este Título, a fin de iniciar un procedimiento de conciliación, deberá presentar un pliego de peticiones en la dirección regional o general de trabajo”.

La norma trascrita establece el inicio de la negociación colectiva en el seno de la autoridad administrativa de modo que, una vez entablado dicho mecanismo, las partes deben someterse a todo un procedimiento regulado en la ley.

Este sistema de negociación intervenida es de tipo lineal, pues la ley ha establecido un mecanismo a desarrollarse paso por paso, que las partes no pueden eludir (contemplado en los arts. 432 y ss. del CT).

Sin embargo, este procedimiento sólo es obligatorio como requisito previo para declarar una huelga legal. Los trabajadores pueden prescindir de este procedimiento si no intentan declarar una huelga o bien intentar la negociación por otras vías antes de acudir al mismo.

1.3.2 *En cuanto a los interlocutores de los trabajadores del sistema de negociación colectiva: negociación colectiva por intermedio de los grupos sindicales, mayoritariamente y negociación por representaciones unitarias de trabajadores o comités de empresa, subsidiariamente*

a. Negociación colectiva por intermedio de los grupos sindicales: El art. 398 del CT establece: “Convención colectiva de trabajo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por la otra uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores”. En tanto que el art. 401 establece: “Todo empleador a quien presten servicios trabajadores miembros de un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste una convención colectiva cuando se lo solicite el sindicato.

Si el empleador se niega a celebrar la convención colectiva, los trabajadores podrán, una vez terminada la conciliación, ejercitar el derecho de huelga”.

De ambos artículos transcritos se denota la legitimación que tienen los grupos sindicalizados para negociar la convención colectiva de trabajo.

b. Negociación por representaciones unitarias de trabajadores o comités de empresa: El art. 423 del CT establece: “Las organizaciones sociales de trabajadores pueden presentar directamente al empleador o empleadores las peticiones y quejas que estimen convenientes, antes de iniciar los procedimientos de conciliación de que trata el capítulo IV de este Título.

En ausencia de dichas organizaciones, los trabajadores pueden presentar las quejas y peticiones por medio de los comités de empresa o delegados especialmente designados para tal efecto”.

Los grupos no sindicalizados pueden presentar pliegos de peticiones a fin de iniciar un procedimiento de conciliación (arts. 426, 430 y 432.3 del CT); facultad para negociar el pliego de peticiones, sea por arreglo directo o por conciliación (arts. 423, 424, 438 y 439 del CT); facultad para ir al arbitraje (arts. 443.4 y 452 del CT); y facultad para decretar la huelga en apoyo al pliego (art. 475 del CT), lo que debe concluir, lógicamente, en la firma de un acuerdo o en la aceptación de un laudo.

Nótese que el Código ha querido privilegiar al sindicato en la legitimación para negociar, sin embargo deja abierta la posibilidad de que en aquellas empresas en las que no existe el mismo, los grupos de trabajadores puedan organizarse para llegar a una negociación colectiva con objeto de normar sus relaciones laborales.⁷

⁷ En detalle, véase TORRES DE LEÓN, Vasco, “Teoría básica del convenio colectivo de trabajo”, *Papeles Laborales* N° 1, Panamá, 1998, pp. 119 y ss.

1.3.3 Registro y control del convenio colectivo. El convenio colectivo se deposita en el Ministerio de Trabajo, de lo cual depende su validez. El Ministerio, además, goza de facultades interpretativas sobre el convenio, según lo establecen los arts. 399 del CT (registro) y el art. 1.3 de la Ley 53 de 1975 (interpretación)

Aun cuando los convenios colectivos se registran y depositan dentro del Ministerio de Trabajo, lo que presupone su carácter público, el acceso a los mismos es restringido de forma general. Tampoco existe una publicación de éstos en Gaceta Oficial, lo que priva de su dominio público y de la posibilidad de defensa de derechos de terceros.

1.3.4 Estructura de la negociación colectiva

La legislación laboral permite, tanto la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, como sectorial y también gremial.

En la práctica, la negociación colectiva se desarrolla fundamentalmente por empresa, aun en los casos en que participa un sindicato de rama.

Una excepción notable, es la negociación colectiva en el sector de la construcción, la cual tiene la particularidad de desarrollarse mediante la concertación de convenciones colectivas entre un sindicato de trabajadores por rama, el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Similares (SUNTRACS) y un sindicato de empleadores, la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC).

Ha habido algunas experiencias aisladas de negociación colectiva sectorial, como ocurría en el sector de las artes gráficas, también entre un sindicato de trabajadores por rama y un sindicato de empleadores.

En el sector público, salvo en el Canal de Panamá, no hay negociación colectiva formal. Sin embargo, en la práctica, suelen presentarse conflictos reivindicativos que concluyen en acuerdos de fijación de condiciones de trabajo, en su mayor parte salariales. Los casos más relevantes se han dado en el sector salud, y en el de educación se han registrado otras experiencias.

El artículo 135 de la Ley de Carrera Administrativa, numeral 13, reconoce a los servidores públicos el derecho de negociar colectivamente los conflictos y los elementos de su régimen que no se prohíban expresamente por la Ley. Esta norma no ha sido articulada de manera específica, salvo en lo referente a la solución de conflictos colectivos.

Los movimientos reivindicativos de los gremios de servidores públicos, aun sin la existencia de negociaciones colectivas formales, llegan a negociar colectivamente determinadas condiciones de trabajo, como es el caso de diversos acuerdos sobre aumentos salariales, estabilidad, escalafones, con los que culminan los

conflictos de estos servidores con las autoridades. No interesa si el acuerdo requiera o no, como a veces ocurre, de un posterior acto legislativo, pues en el fondo se llega a dar una negociación colectiva.

En realidad, la experiencia arriba comentada deriva de la reiteración de conflictos que han estado presentes durante diversas décadas.

En el Canal de Panamá, está expresamente reconocida la posibilidad de la negociación colectiva, la cual se desarrolla, como ya se manifestó, en unidades negociadoras, fijadas con criterio gremial, para las cuales los trabajadores eligen un representante exclusivo.

2. Indicación de los convenios colectivos que han regulado aspectos de formación profesional

Luego de aprobado el Código de Trabajo de 1972 hubo un auge en la concertación de convenios colectivos de trabajo. Como se ha señalado, el art. 401 del CT tuvo un papel relevante en dicho auge. Así pues, en las décadas del setenta y ochenta es posible encontrar ciertas materias negociadas en materia de formación profesional o educación obrera.

“La existencia de cláusulas sobre adiestramiento y capacitación de los trabajadores son bastantes comunes en los convenios colectivos panameños. Básicamente se establece que la empresa dará cursos y capacitación a sus trabajadores cuando la nueva tecnología de la empresa lo haga necesario. También se hace referencia a la obligación de dar cursos cuando las autoridades competentes lo indiquen. En otras ocasiones se menciona que la empresa será la encargada de confeccionar lo referente a los seminarios (contenido, participantes, lugar, etc.). Algunos convenios han establecidos cláusulas que se refieren a la posibilidad de adiestrar a aquellos trabajadores que hayan sufrido algún accidente o enfermedad profesional por el que están parcialmente incapacitados.”⁸

Puede añadirse que las convenciones colectivas de los últimos cinco años, específicamente analizadas para este estudio, contienen cláusulas sobre compromisos empresariales de capacitación; de dar oportunidad para aprender el desempeño de otros puestos en la empresa; para dar apoyo o contribuir con programas de formación profesional; adiestramiento en caso de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales; otorgamiento de becas para capacitación; y, excepcionalmente, en caso de afectación de los puestos por la introducción de nuevas tecnologías.

⁸ TORRES DE LEÓN, Vasco, “El contenido del convenio colectivo panameño”, Panamá, *Papeles laborales* N° 2, pp. 199-200.

En Panamá se han negociado un total de 339 convenciones colectivas desde 1999 hasta el año 2003 (últimos cinco años). De ese total se lograron consultar, efectivamente, 333, reflejándose la siguiente situación: 27% de las convenciones contienen cláusulas referidas a “capacitación técnica” o “seminarios” para beneficios de sus trabajadores; un 8% contienen cláusulas sobre adiestramiento por motivo de “accidentes industriales” y “enfermedades profesionales”; el 69% no incluye ningún tipo de cláusulas que tenga que ver con capacitación a los empleados (ver Anexo, Cuadro N° 1).

Sobresale el hecho de que la inclusión de cláusulas de capacitación a los trabajadores se viene dando con mayor intensidad a partir del año 2001, momento en que se aprueban 26 cláusulas en las correspondientes convenciones colectivas; en el año 2002 se aprueban 23; y en el año 2003 nuevamente se aprueban otras 26 cláusulas (ver Anexo, Cuadro N°1).

La mayoría de las convenciones colectivas, en materia de “educación” o “formación” se refiere a la concesión de becas para los hijos de los trabajadores. Este tipo de becas, en la mayoría de los casos, sólo se concede hasta a cinco hijos del total de los trabajadores y no a todos los hijos de los trabajadores.

El Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP), institución gubernamental creada para encargarse de darle capacitación a los trabajadores, dictó cursos de formación profesional a unas 26.652 personas, durante el año 2002, de las que se cuentan unos 3.509 trabajadores a los que se les dictó la capacitación dentro de las empresas y en horas de trabajo (15%). El resto de las personas capacitadas son desempleados, trabajadores que hacen capacitación por iniciativa propia; en tanto que otros trabajadores reciben capacitación por medio de los sindicatos.

En términos generales, se nota una tendencia discreta a darle formación profesional al empleado por razón de cambios tecnológicos introducidos a la empresa. Las personas son seleccionadas con la intervención del sindicato y del empleador.

De las 332 convenciones colectivas consultadas, celebradas entre 1999 y 2003, 210 no tenían ninguna referencia a la capacitación; 108 se referían a capacitación técnica o seminarios; 10 al adiestramiento por motivo de accidentes industriales y enfermedades profesionales; y 2 a seminarios de educación sindical (ver Anexo, Cuadro N°1).

3. Descripción y análisis de las cláusulas convencionales sobre capacitación profesional

3.1 *Compromiso empresarial de formación y capacitación*

Son numerosas las cláusulas relativas a compromisos de las empresas en torno a desarrollar programas de formación y capacitación. Muchos suelen ser genéricos y pocos representan la asunción de compromisos específicos.

Dentro de las convenciones colectivas examinadas (algunas son renovaciones), pueden destacarse en este sentido las siguientes: Freeport Restaurant, International (cláusula 36); Cemento Panamá, S.A. (Cláusula 60); Concreto y Construcciones, S.A. (cláusula 24); Tropigas de Panamá, S.A. (cláusula 24); Rodelag, S.A. (cláusula 50); Cable Onda, S.A. (cláusula 14); Universidad Santa María La Antigua (USMA) (cláusula 29); Industrias Daniel Smith, S.A. (cláusula 37); Estrella Azul, S.A. (cláusula 62); Tagarópulos, S.A. (cláusula 45); Varela Hermanos, S.A. (cláusula 65); Organización Técnica de Instalación y Servicios, S.A. (cláusula 33); Empresas Transval (cláusula 13); Perforaciones y Voladuras Cyasa, S.A. (cláusula 13); Constructores y Asociados, S.A. (cláusula 13); Grupo Melo (cláusula 33); Hotel Continental (cláusulas 37 y 38); Bordados Ludigrama, S.A. (cláusula 12); Panamá Ports Company, S.A. (cláusula 47); Lloyd Aéreo Boliviano (cláusula 18); Seguridad Permanente y Protección, S.A. (cláusula 13); Smith International Harbour Tower Panamá International (cláusula 24); COPA (cláusula 14); Inversiones Nativas, S.A. (cláusula 37); Levapan de Panamá, S.A. (cláusula 50); Corrugado Panamá, S.A. (cláusula 37); Sky Chefs de Panamá, S.A. (cláusula 44); Posadas de América Central, S.A. (cláusula 39); Pafco (cláusula 115); Latas Panamá, S.A. (cláusula 24); COPA (cláusula 47); Clínica Óptica Chevalier, S.A. (cláusula 26); Azucarera Nacional, S.A. (cláusula 27); Atlantic Pacific (cláusula 39); COPA (cláusula 48); American Airlines (cláusula 27); Pascual, S.A. (cláusula 13); Refrescos Nacionales (cláusula 64); Bolsas y Cartuchos de Papel, S.A. (cláusula 23); Geo F. Novey, Inc. (cláusula 31); Free Port Restaurante; Ricardo Pérez, S.A.; Gold Mills de Panamá, S.A. (cláusula 51); Restaurante de Las Américas, S.A. (cláusula 34); Constructora Corcione y Asociados, S.A. (cláusula 10); Panamá Ports (cláusula 37); Compañía C. G. De Haseth y Cía. (cláusula 52); Celloprint, S.A. (cláusula 34); Clínica San Fernando, S.A. (cláusula 43); Hotel Granada (cláusula 3); Laboratorios Farmacéuticos, S.A. (cláusula 47); Contadora Resort Inc. (cláusula 36); Panamá Air Cargo Terminal, Inc. (cláusula 14); Corporación Medcon Panamá, S.A. (cláusula 14); Bahía Las Minas, S.A. (cláusula 28, para trabajadores de alto riesgo); Elektra Noreste (cláusula 36, para trabajadores de alto riesgo); Geo F. Novey Inc. (cláusula 31); Empresa Gresinsa (cláusula 33); Tropigas, S.A. (cláusula 24); Sky Chefs de Panamá (cláusula 4); Colón Container Terminal, S.A. (cláusula 65).⁹

Como ejemplo de estas cláusulas transcribimos las siguientes:

⁹ Véase Anexo Cuadro N° 2.

<p>Lloyd Aéreo Boliviano, S.A.</p>	<p>18. Capacitación del personal: El adiestramiento del personal es obligación de la empresa. En consecuencia la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores. En caso de que los cursos se dicten en la casa matriz, o en cualquier otra parte del exterior, la empresa correrá con los gastos de transporte y viáticos que corresponden. Estos entrenamientos deberán ser impartidos por un instructor especializado y por cuenta de la empresa.</p> <p>En el evento de que el curso de entrenamiento tenga una duración de doce (12) días, el trabajador podrá tomar un día libre a su regreso, antes de incorporarse a sus labores. La empresa conviene que los trabajadores de aeropuerto que concurren a cursos diurnos descansarán con goce de salario de sus labores nocturnas.</p>
------------------------------------	---

- “Las empresas continuarán facilitando a sus trabajadores oportunidades de capacitación sobre las técnicas de trabajo industrial, para ponerlos en situación de merecer promociones con base en los conocimientos y habilidades resultantes de sus propios esfuerzos y estudios.

- La selección de los trabajadores para dicho adiestramiento es responsabilidad de las Empresas, pero dicha selección se hará tomando en cuenta, la antigüedad de servicios, la idoneidad y afán de superación del trabajador.

- Las Empresas adoptarán las medidas aconsejables dentro de la técnica moderna para que aquellas personas que tengan bajo su responsabilidad el mantenimiento del equipo a su servicio reciban un entrenamiento de dicho equipo.

- Los trabajadores que lo estimen necesario, presentarán a las empresas los créditos recibidos para que sean incluidos en el expediente que lleva la Empresa para que sean tomados en cuenta para futuras promociones.” (Cláusula 33, Grupo Melo).

3.2 *Aprendizaje en la empresa*

Son frecuentes en las convenciones colectivas las cláusulas relativas a que la empresa permita a sus trabajadores aprender lo necesario para puestos diferentes de los que desempeñan. Estas cláusulas no suelen entrañar compromiso alguno de impartir cursos específicos.

Ejemplos de estas cláusulas son las siguientes: Calesa (cláusula 49); Empresa Eterna, S.A. (cláusula 38); Ricardo Pérez, S.A. y Petrolera Nacional (cláusula 5); Desarrollo Golf, S.A. y Coronado, S.A. (cláusula 9); Agencia Intercontinental de Seguros, S.A. (cláusula 23); Cervecería Nacional, S.A. y Distribuidora Comercial, S.A. (cláusula 16); Envolturas Metálicas e Industrias Correagua, S.A. (cláusula 30); Astilleros Braswell Internacional, S.A. (cláusula 39); Blue Ribbon (cláusula 10); Industrial Everfit, S.A. (cláusula 40); Productos Toledano, S.A. (cláusula 84); Nestlé Panamá (cláusula 55).¹⁰

Como muestra, transcribimos la siguiente:

“38. Aprendizaje y capacitación: Eterna, S.A. brindará oportunamente la posibilidad a sus trabajadores para que aprendan labores distintas o superiores a las suyas que se lleven a cabo dentro de la Empresa con el fin de prepararlos para posibles futuros ascensos o reemplazo temporales.

Cuando estos reemplazos se den en forma definitiva la Empresa se asegurará que los trabajadores estén debidamente capacitados para el desempeño de los mismos. La Empresa brindará a los trabajadores que quieran asistir a cursos técnicos que dicte el INAFORP, la asistencia posible para que se le atienda en esta institución.

El Sindicato y la Empresa desarrollarán los programas que consideren convenientes y que complementen el espíritu de superación por capacitación técnica de que trata esta cláusula.” (Convención colectiva ETERNA, S.A.).

3.3 Convenciones colectivas que pactan apoyos o contribuciones para participar en cursos de formación profesional

Suele pactarse la posibilidad de que las empresas otorguen apoyos para los cursos de formación profesional o contribuciones para los mismos.

En este sentido, pueden mencionarse las siguientes convenciones colectivas: Hotel Continental (cláusula 38); Estrella Azul (cláusula 67); Compañía Panameña de Aire Acondicionado, S.A. (cláusula 34); Industrias Panameñas, S.A. (cláusula 35); Centro Médico Paitilla (cláusula 26); Metálica Pérez, S.A. (cláusula 24); Stiecy Metalpan (cláusula 23); Restaurante Marbella (cláusula 34).¹¹

Transcribimos a continuación algunos ejemplos de estas cláusulas:

“La Empresa conviene en contribuir con el Sindicato para lograr a través del IPAT o cualquiera otra institución oficial en la preparación de los programas de

¹⁰ Véase Anexo, Cuadro N° 2.

¹¹ Ídem.

adiestramiento, capacitación y formación profesional de sus trabajadores dentro de la Empresa.” (Convención Hotel Continental, cláusula 38).

“34. Cursos y capacitaciones: El Empleador se compromete a cumplir con el 50% de los gastos de capacitación profesional en los cursos aprovechados por el empleado que tienda a mejorar la capacidad del trabajador que desempeñe cualquier trabajo. Si el trabajador culmina con éxito los estudios aprobándolo a su vez por medio de un certificado o diploma, el empleador reembolsará el otro 50% de lo gastado.” (Convención colectiva Cía. Panameña de Aire Acondicionado, S.A.).

3.4 *Adiestramiento por riesgos profesionales*

Cierto número de convenciones colectivas contiene dispositivos dirigidos a dar capacitación especial a trabajadores afectados por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Se trata de una tendencia creciente, que se concreta en programas especiales para estos trabajadores.

Dentro de las convenciones colectivas, en este sentido pueden mencionarse las siguientes: Plásticos Mundiales, S.A. (cláusula 35); Bandag, S.A. (cláusula 39); Tropical Services Corporation (cláusula 31); Polymer, S.A. (cláusula 47); Cemento Panamá, S.A. (cláusula 41); Industria Nacional de Plásticos, S.A. (cláusula 47); Skanska, S.A. (cláusula 23); Plásticos Mundiales, S.A. (cláusula 46).

Como ejemplo de lo anterior, transcribimos la siguiente cláusula:

“35. Adiestramiento por motivo de accidentes industriales y enfermedades profesionales: la Compañía dará oportunidad de adiestrarse apropiadamente a aquellos trabajadores, que por razón de incapacidad parcial permanente debida a un accidente o enfermedad profesional, no puedan efectuar sus labores normales.
Si no es posible adiestrar al trabajador incapacitado en una nueva Posición, se dará por terminado su contrato y se le pagará las prestaciones y una bonificación que será calculada sobre la base de la tabla del Art. 225, CT.” (Convención colectiva de Plásticos Mundiales, S.A., cláusula 35).

3.5 *Capacitación por cambio tecnológico*

No es usual en las convenciones colectivas el pacto de cláusulas relativas a la mitigación de los efectos de la introducción de nuevas tecnologías, ni lo relativo a la capacitación específica de los trabajadores en relación con las destrezas necesarias para dichas tecnologías.

Sin embargo, se insinúa una tendencia a cláusulas de capacitación en estos casos. Ejemplo de ello es la cláusula 19 de la convención colectiva de Acero Panamá, S.A., del siguiente tenor:

54. Desplazamiento de mano de obra: Cuando un departamento o sección resulte afectado por una nueva técnica, o método o maquinaria de producción, ACERO dará preferencia a los trabajadores de dichos departamentos o sección para el aprendizaje y la capacitación requerida. Si los trabajadores del departamento o sección no tienen la capacidad requerida a juicio de los técnicos que imparten el aprendizaje y capacitación, ACERO queda en libertad de escoger los candidatos o solicitantes que reúnan o demuestren tener la capacidad, sean o no trabajadores de la empresa.

Los trabajadores afectados serán reubicados garantizándoles, en todo momento, su remuneración y pasándolos a realizar funciones compatibles con sus actitudes, preparación y destreza.

II

OTRAS FORMAS DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL

- 1. Breve indicación del desarrollo de formas de diálogo social en el país**
(acuerdos marco, pactos sociales, concertación, órganos bi o tripartitos, diálogo informal)

1.1. Precisiones terminológicas

Corresponde precisar, antes que nada, algunas cuestiones relativas al diálogo social y a la concertación social.

El diálogo social no supone, necesariamente, alcanzar acuerdos. Representa, como afirma Oscar Hernández Álvarez,¹ un intercambio de opiniones más intenso que la consulta. Es discusión y puede ser bipartito o tripartito.

Sin embargo, el diálogo social puede propiciar la llamada concertación social, que es una de las experiencias mayormente afirmadas en las últimas décadas, tanto en Europa como en América Latina. La concertación social, puede ser, entonces, un resultado del diálogo social o entrañar desde el inicio un diálogo dirigido a la obtención de determinados resultados, que formarían parte del acuerdo buscado entre las partes. En las experiencias de concertación social, los acuerdos se dirigen a enfrentar temas como desempleo, inflación, crisis económicas, etc., y pueden alcanzar compromisos de políticas económicas y sociales.

La concertación social, que Efrén Córdova² estima que ha dado lugar a un nuevo modelo de relaciones laborales, significa, en su esencia, un ejercicio de sacrificios compartidos, que puede implicar a trabajadores y empleadores y también al Estado. Allí radica una de sus grandes virtudes, pero, igualmente, una de

¹ HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar, *La concertación social en América Latina*, Academia de Ciencias Políticas y Sociales, Caracas, 1994, p. 17.

² CÓRDOVA, Efrén, Prólogo a HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, O., op. cit., p. 17.

sus dificultades, porque sus protagonistas deben aceptar que para alcanzar los objetivos compartidos, es necesario efectuar concesiones recíprocas.

En todo caso, no debe pensarse que la utilidad del diálogo social se limita a los supuestos en los cuales alcanza, como resultado, acuerdos entre las partes. Su utilidad se mide también en función del ejercicio mismo del diálogo, que así como conduce a actitudes que, en otras oportunidades podrían propiciar acuerdos, igualmente representa el tránsito y la consolidación de una cultura sustitutiva de la llamada cultura del conflicto o de la confrontación. De allí la trascendencia de la afirmación del diálogo social en el sistema de relaciones laborales.

La OIT ha señalado acertadamente que el diálogo social posibilita alcanzar legitimidad social y eficacia en las políticas y estrategias nacionales,³ lo que viene a representar un efecto deseable también para los gobiernos.

1.2 Presupuestos para el diálogo social

Para definir apropiadamente las conclusiones de este estudio, es importante precisar los presupuestos del diálogo social, en particular, para que se logre su debida institucionalización y eficacia. Son, entre otros, los siguientes:

- Libertades públicas
- Libertad sindical
- Interlocutores fuertes y representativos
- Objetivos compartidos
- Aceptación de la necesidad del diálogo social
- Reconocimiento recíproco
- Información adecuada
- Capacitación para el diálogo
- Manejo ético (lo cual supone manejar todos los temas en la mesa del diálogo y no fuera de ella; la participación debe ser real y no simulada; claridad y transparencia en los objetivos del diálogo, sin segundas intenciones; respetar los acuerdos que se logren).

1.3 El gran paso inicial y su consolidación

Es claro que difícilmente se habría podido vaticinar que empleadores y trabajadores, de manera casi repentina, hubiesen podido avanzar en Panamá tan

³ TOKMAN, Víctor E. y MARTÍNEZ, Daniel, "Los nuevos contenidos de la administración del trabajo y la modernización de los Ministerios de Trabajo en América Latina", en *Administración Laboral y Ministerios de Trabajo en el siglo XXI*, OIT, Lima, 1997, p. 25.

rápida e intensamente, en el desarrollo de un escenario de diálogo bipartito, con altos niveles de entendimiento y de relación, que incluso puede decirse que –al menos en su etapa inicial–, no fue el resultado de una promoción oficial. Esta afirmación no excluye la importancia que hayan tenido las invitaciones previas a un diálogo tripartito, convocado por el Gobierno Nacional.

En la década del setenta las relaciones entre los dos sectores ofrecieron rasgos considerables de conflictividad: Por un lado, la adopción de una nueva legislación laboral por parte del Gobierno que introdujo cambios profundos, entre ellos la estabilidad laboral. Por el otro, en parte como consecuencia de la nueva legislación, se dio un cambio en el modelo de relaciones laborales, anteriormente centrado en las relaciones individuales y que entonces ofreció un desarrollo significativo de la negociación colectiva. Frente a las relaciones colectivas, la ausencia de grandes experiencias previas y su poca extensión, representaron elementos nuevos, frente a los cuales empleadores y sindicatos y el propio gobierno, no disponían de una adecuada preparación. Esa preparación se fue logrando sobre la marcha. Estos elementos gravitaron en la conflictividad existente.

La creación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, a principios de 1969, supuso la adopción por el Estado de un papel más protagónico en las relaciones laborales, lo que, a su vez, condujo a fricciones y situaciones de confrontación.

A mediados de la década, se inician los procesos de reformas a la legislación laboral, que había sido el centro de un encendido debate. Para tales reformas, iniciadas con la ley 95 de 1976, se siguió el mismo estilo que para la adopción de la nueva legislación laboral, es decir, las reformas tampoco se centraron en un consenso previo, sino en la determinación del Gobierno Nacional.

Los espacios para el diálogo social en los años setenta, no fueron relevantes. Debe destacarse, no obstante, que el desarrollo de la negociación colectiva, aun con las dificultades que enfrentó, supuso de algún modo la generación de actitudes y de preparación para el diálogo social.

A pesar de que el tripartismo es una forma de contribución a la existencia de actitudes y capacidades para el diálogo social, puede decirse que las previsiones sobre tripartismo en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, no resultaron favorecedoras del diálogo social. Es posible que ello se debiera a la conflictividad existente y también a que ambos sectores percibieron que era más provechoso para cada uno el entendimiento directo con el Gobierno Nacional.

A principios de la década del ochenta, se da un importante intento de diálogo y concertación, para procurar una reforma consensuada de los cambios adoptados en 1976. Aunque finalmente la ley 8 de 1981 reflejó la decisión del Gobierno Nacional, hubo un intento meritorio de concertación.

Para 1986, se produce con la ley 1 de 1986, una reforma “flexibilizadora”, adoptada dentro de un clima de confrontación, que provocó duros enfrentamientos entre el Gobierno y las organizaciones sindicales de trabajadores.

Entre 1987 y 1989 Panamá vivió una situación de extrema confrontación nacional, en medio de una crisis política y económica, donde quedó excluida toda posibilidad de diálogo social. Los perfiles económicos de esa crisis, llevaron a que trabajadores y empresarios, en sus respectivas empresas, llegasen a una serie de acuerdos, al margen de la legislación laboral, dirigidos a salvar las fuentes de empleo.

El inicio de la década de los años noventa, representó un esfuerzo de reconstrucción política y económica del país.

Es en ese contexto donde se da la invitación a la “concertación sociolaboral” por el Gobierno Nacional y donde poco después trabajadores y empresarios dan comienzo a los diálogos iniciales, que se concretan en 1992 con la creación de la Fundación del Trabajo.

Resulta claro que para entonces el movimiento sindical o buena parte del mismo, hizo un replanteamiento de su actitud frente a los problemas laborales y económicos del país. Al mismo tiempo, una parte, al menos, del sector empresarial consideró importante y valiosa la construcción de entendimientos con las organizaciones obreras, frente a los grandes temas nacionales.

Sin perjuicio de las valoraciones de cada sector en torno a la necesidad o no de reformas laborales, es posible que un entendimiento inicial en torno a que el principal problema en ese momento no era la reforma laboral, pudiese haber generado condiciones más fáciles para el acercamiento, que se convirtió en diálogo.

La actitud de los dos sectores en el pasado había sido de posiciones muy rígidas, en diversas oportunidades, por razones entendibles. Desde que se adoptó el Código de Trabajo se dieron planteamientos constantes para su reforma. En esa línea de pensamiento, los obreros entendían las posibles reformas como una disminución de beneficios de los trabajadores, lo que hizo que las organizaciones sindicales se colocaran tradicionalmente en una posición de no aceptar la discusión de reformas al Código y así ocurrió durante mucho tiempo.

Como ya se expresó, las grandes reformas al Código de Trabajo, anteriores a la Fundación del Trabajo, habían sido conducidas desde el Gobierno y, en general, tuvieron su sello, aunque en algunos momentos se realizaron discusiones con los sectores.

De alguna manera, cuando ambos sectores convienen en dialogar sacando del escenario, al menos inicialmente, la cuestión de las reformas laborales, se vencen resistencias importantes.

En conclusión, se puede afirmar que el primer gran logro de la Fundación del Trabajo es que ambos sectores, luego de los antecedentes señalados, dieran el gran paso de iniciar y luego institucionalizar un diálogo social. En ese ejercicio, las organizaciones vinculadas a la Fundación y sus representantes, tuvieron la

capacidad de vencer recelos, desconfianzas, temores y prejuicios, que gravitaban en las relaciones laborales. Ha sido un ejercicio de aprendizaje para todos, desde adentro y también hacia afuera.

Los que han tenido vivencias más intensas en la Fundación, relatan (así se percibió en entrevistas realizadas para otro trabajo) cómo anteriormente no habría sido posible vislumbrar el hecho básico de sentarse juntos y discutir temas difíciles. La experiencia de la Fundación ha propiciado, incluso, el desarrollo de relaciones personales respetuosas entre importantes dirigentes del sector trabajador y del sector empleador, lo que puede ser visto como algo simple, pero que comparado con las experiencias precedentes, constituye un resultado muy valioso. Al mismo tiempo, ha representado un ejercicio de capacitación para el diálogo social, que quizás no ha sido aprovechado oficialmente en toda su potencialidad.

Este logro inicial resulta fundamental, no sólo por lo que significa para sus protagonistas directos, sino también por la forma en que se ha proyectado en diversas esferas de la vida nacional. De alguna manera estamos en presencia de una experiencia inédita en las décadas precedentes, que ha servido de inspiración para otros ensayos de diálogo nacional y de intentos de concertación. La Fundación ha contribuido, sin duda, a que en Panamá se abran caminos a la cultura del diálogo.

Del mismo modo, la divulgación y valoración internacional de la experiencia panameña, está gravitando positivamente en las reflexiones que se hacen en otros países en torno a la necesidad, posibilidad y efectos positivos del diálogo social.

Pese a lo anterior, la Fundación no puede limitarse a la simple consolidación de este gran logro inicial. Sus proyecciones futuras demandan resultados más trascendentes y de más largo alcance.

1.4 *Bambito I*

Participantes de la Fundación del Trabajo, actuando dentro de sus respectivos sectores, tuvieron un protagonismo en el desarrollo y ejecución de *Bambito I*, así como en los siguientes “*Bambitos*”. Este primer encuentro, convocado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se realizó en *Bambito* los días 2 y 3 de agosto de 1993, bajo el nombre de Encuentro Nacional Unidad y Desarrollo Humano.

Participaron en el Encuentro, representantes de los partidos políticos, del sector laboral, del sector empresarial, de la Iglesia Católica, del sector universitario e invitados especiales. Estuvieron presentes, como testigos, los ex presidentes Julio María Sanguinetti (Uruguay) y Belisario Betancur (Colombia), así como Fernando Zumbado y Eduardo Niño-Moreno, del PNUD.

Se identificó una primera coincidencia en la actitud de mantener un espacio de diálogo y concertación, centrado prioritariamente en ciertos asuntos que debían incorporarse a los programas de los partidos políticos:

- a. El fortalecimiento de la independencia nacional y la democracia panameña.
- b. El logro de acuerdos políticos para conformar las estructuras jurídicas y administrativas necesarias para asumir exitosamente la administración y operación del Canal.
- c. La búsqueda de un desarrollo económico y social orientado hacia la calidad humana, mediante una lucha contra el desempleo y la pobreza.
- d. La modernización de los servicios de educación y salud.
- e. La concertación para lograr la integración de las áreas revertidas y por revertir, como parte de la estrategia de desarrollo económico y social de Panamá; y promover además un desarrollo sustentable.
- f. El mejoramiento de la eficiencia administrativa y el fortalecimiento de la independencia judicial. Superación del peso de la deuda externa y el logro de un consenso alrededor de una estrategia nacional frente a los cambios en el contexto internacional.

1.5 *Bambito II*

Se realiza el 4 de abril de 1994, un mes antes de las elecciones nacionales, también con la participación de miembros de la Fundación del Trabajo, dentro de sus respectivos sectores. Tuvo como participantes, a los mismos sectores de Bambito I, con la presencia de los ex presidentes de Uruguay y Colombia, así como de funcionarios y consultores del Sistema de las Naciones Unidas. Asistieron cinco de los candidatos presidenciales.

1.6 *Bambito III*

El Encuentro, con el mismo nombre del anterior, tuvo como propósito darle seguimiento y ratificación a los acuerdos del primero.

Se celebró el 6 de diciembre de 1994, unos meses después de la toma de posesión del Presidente Ernesto Pérez Balladares y se suscribió un Pacto de compromisos para el desarrollo.

En este Encuentro participaron representantes de los trabajadores, de los empleadores, del Gobierno Nacional, de los pequeños y medianos productores, de las mujeres, y como testigos, los ex presidentes Belisario Betancur (Colombia) y James Carter (Estados Unidos de América); los rectores de la Universidad de

Panamá y de la USMA; y el señor Eduardo Niño-Moreno, Representante Residente y Coordinador del Sistema de las Naciones Unidas en Panamá.

En este Encuentro, el Gobierno, el sector empresarial y el sector sindical, adoptaron una serie de compromisos por sector y otros de manera conjunta. En todos los compromisos se incluyen elementos dirigidos a favorecer la concertación y el diálogo.

1.7 Encuentros Panamá 2000

Son importantes, en el ámbito nacional, los esfuerzos de diálogo social denominados Panamá 2000 (Coronado 1996,1997), I, II, III y IV. En todos ellos participó la Fundación del Trabajo. El eje principal de la discusión y los consensos, giró en torno al tema del Canal. En este sentido, debe destacarse como un resultado de este diálogo, la adopción unánime en la Asamblea Legislativa de la Ley de la Autoridad del Canal.

1.8 Experiencias actuales de diálogo social

Recientemente se dieron foros de discusión del Seguro Social y sobre la reforma del sistema educativo. Ambos temas ofrecen dificultades, pero, con diversos vaivenes, se desarrolló un diálogo nacional.

Es de resaltar, en cuanto al tema del Seguro Social, cómo el enfoque inicial de una comisión con preponderancia oficial, fue sustituido por el de una comisión dirigida a la concertación, lo cual, aun con los problemas confrontados, parece ser la mejor alternativa para enfrentar el tema. Sin embargo, el diálogo arrojó resultados parciales, pues a pesar de que se lograron entendimientos en algunos temas no fue posible alcanzarlo, en particular en lo relativo al sistema de pensiones.

En lo que se refiere a la reforma del sistema educativo, respecto del cual existía el consenso acerca de que resultaba inaplazable, es un tema que en las últimas décadas se debatió en un escenario de conflicto y confrontación. En este sentido un ejercicio concertado, posibilitado por el consenso en la necesidad del cambio y por la percepción de lo positivo del diálogo social dio lugar a importantes acuerdos, posteriormente adoptados, con ajustes, en algunas leyes.

2. Descripción y análisis de las instancias de diálogo social que han tratado el tema de la formación profesional

2.1 Capacitación para el diálogo social y la concertación

Uno de los elementos esenciales para posibilitar el diálogo social es la existencia de interlocutores debidamente capacitados. Esa capacitación supone varios extremos, relativos a presupuestos necesarios para el diálogo:

- a. Capacitación técnica, en función de conocimientos apropiados respecto de ciertos temas especializados.
- b. Relacionado con lo anterior, que los interlocutores reciban información adecuada sobre los temas a discutir.
- c. Definición de objetivos compartidos.
- d. Aceptación de la necesidad y utilidad del diálogo.
- e. Aceptación de los demás interlocutores.
- f. Capacitación en orden al manejo ético del diálogo.

Sin una capacitación adecuada, que puede ser en orden general o bien dirigida para la preparación de un diálogo específico, es difícil conducir con éxito un diálogo social.

Una de las realidades nacionales, es que ya hay un sector de trabajadores y empleadores, con una adecuada capacitación general para el diálogo social, en especial en lo referente a los objetivos compartidos, necesidad y utilidad del diálogo, aceptación recíproca de los interlocutores y manejo ético del diálogo.

Sin embargo, se requiere que la capacitación para el diálogo pueda proyectarse dentro de cada sector, para que sirva de sustento, en sus bases, a las dirigencias ya capacitadas, para incorporar otras organizaciones, extender el número de personas capacitadas y para garantizar los relevos necesarios.

Es necesario que la Fundación del Trabajo coordine diversos esfuerzos de capacitación para el diálogo social que periódicamente se dan en el país, de manera tal que se logre, tanto la rotación de los participantes, como la ejecución de programas de capacitación a cargo de la Fundación.

Al mismo tiempo, debe considerarse que la proyección de la Fundación, alcanzada en los resultados ya obtenidos, puede aumentarse, en la medida en que logre transmitir al resto de la sociedad la necesidad y utilidad del diálogo social y pueda también contribuir a la capacitación y motivación de otros sectores.

En atención a lo anterior, la Fundación del Trabajo debería incorporar dentro de sus programas, la capacitación para el diálogo social, de la siguiente manera:

-
- a. Capacitación de empleadores y trabajadores para el diálogo social en general.
 - b. Capacitación de empleadores y trabajadores para diálogos específicos, lo que debería incluir, tanto la capacitación general, como los conocimientos técnicos indispensables para el diálogo de que se trate.
 - c. Capacitación de otros sectores de la sociedad y del gobierno para el diálogo y la concertación.
 - d. Promoción nacional de la necesidad y utilidad del diálogo social y de los procesos de concertación.

3. Análisis de las circunstancias por las cuales se llegó a incorporar a la formación profesional en la respectiva instancia de diálogo social

3.1 En la Fundación del Trabajo

Como consecuencia de la condición de instancia de diálogo y concertación en materia de relaciones laborales, libertad sindical y políticas económicas y sociales que tiene la Fundación del Trabajo, cabe examinar si ese papel puede extenderse a cumplir la misma función en lo atinente a políticas y programas de capacitación y empleo, temas particularmente relacionados con el de las políticas económicas y sociales.

Esto último envuelve dos aspectos: por una parte, si la Fundación estuviese en condiciones de favorecer los consensos necesarios en los dos temas mencionados; y, por la otra, si la Fundación, igualmente, pudiese hacerse cargo de la administración de programas específicos de capacitación y empleo.

Casi todos los entrevistados, de ambos sectores, señalaron la conveniencia de que uno de los productos de la Fundación fuese el referente a los programas de capacitación de trabajadores y de empresarios. También, describieron, como actividades positivas, a programas relativos al empleo, entre ellos el fortalecimiento de la Bolsa Electrónica de Trabajo mediante la coordinación con otras entidades.

Existe un consenso, entonces, entre los protagonistas de la Fundación, en el sentido de que la misma debe tener participación en los temas de empleo y capacitación.

La Fundación podría promover igualmente la búsqueda de apoyos y asesoría técnica a programas de capacitación laboral de los empresarios y de las organizaciones sindicales de trabajadores, sirviendo, al mismo tiempo, de un ente donde se identifiquen, mediante el diálogo, las prioridades formativas. Incluso, la Fundación podría ser la instancia en la cual los dos sectores acuerden y ejecuten programas conjuntos de capacitación y formación profesional.

Como una última cuestión, debe mencionarse que el manejo de los temas relativos a la capacitación y el empleo, en su discusión, pueden llevar la misma al controvertido tema de la modificación o adopción de normas laborales. Esta cuestión gravitará constantemente en las discusiones que, como instancia de diálogo y concertación, se adelanten en la Fundación del Trabajo.

Puede destacarse que en el seno de la Fundación ha habido un esfuerzo por desarrollar un diálogo social en relación con la formación profesional y el empleo, que implica un potencial a desarrollar en el futuro. Por ahora, los efectos concretos de este diálogo son concretos.

3.2 Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP)

Es una institución autónoma que tiene a su cargo los programas de formación profesional.

La Comisión Nacional, como órgano responsable de la marcha general de la institución, se integra de la siguiente manera:

- a. El Ministro o Viceministro de Trabajo y Desarrollo Laboral.
- b. El Ministro de Educación o su representante.
- c. El Ministro de Comercio e Industrias o su representante.
- d. Tres representantes de los empleadores.
- e. Tres representantes de los trabajadores.
- f. Tres artesanos en ejercicio o independientes.
- g. Tres productores agropecuarios.

Esta integración tripartita ha dado lugar a expresiones de diálogo social en torno a los programas de formación profesional que desarrolla el INAFORP.

Como se ha descrito en el punto I., el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP), dictó cursos de formación profesional a unas 26.652 personas, durante el año 2002, de las que se cuentan unos 3.509 trabajadores a los que se les dictó la capacitación dentro de las empresas y en horas de trabajo (15%).

3.3 Consejo Nacional para el Desarrollo de la Formación Profesional Dual

Es el órgano de dirección del Sistema de Formación Profesional Dual, adscrito al INAFORP. Se integra de la siguiente manera:

- a. El Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral o la persona que él designe, quien lo preside.
- b. El Director Nacional del INAFORP.

-
- c. Un representante de los empleadores.
 - d. Un representante de los trabajadores.
 - e. Dos miembros designados por las empresas formadoras.
 - f. Un representante de nivel directivo de las organizaciones privadas sin fines de lucro más representativas del sector empresarial, relacionadas con la educación no formal, escogido por el propio Consejo Nacional.

El programa de Formación Profesional Dual representa una de las expresiones más positivas de diálogo social para la formación profesional. El funcionamiento tripartito del sistema, ha representado el ejercicio del diálogo entre los sectores. Este modelo, introducido en el año 1997, por sus características de formación parcial en la empresa, requiere de una participación empresarial, que se realiza en un entorno de diálogo tripartito.

La legislación especial aprobada para este sistema, tiene como mérito, por una parte, haber superado los problemas de abuso en la contratación de los aprendices y, por otra, el de ofrecer un régimen flexible y participativo.



III

PARTICIPACIÓN

1. Breve indicación del grado de desarrollo general de formas de participación en el sistema nacional de relaciones laborales

1.1 *Instancias de participación institucional*

Existen varias instancias de participación institucional (de las cuales en algunos casos ya se dieron las características en el punto II.), previstas en la legislación, aun cuando no todas funcionan con la misma efectividad:

- **Caja de Seguro Social**

Es una institución con autonomía garantizada por la Constitución Nacional. Su máxima autoridad es la Junta Directiva, integrada con representación de diversos sectores, según el artículo 12-A del Decreto Ley 14 de 1954 (reformado por la ley 30 del 26 de diciembre de 1991), de la manera siguiente:

- a. El Ministro de Salud.
- b. El Ministro de Economía y Finanzas.
- c. Un representante de los profesionales de la salud.
- d. Tres representantes patronales.
- e. Cuatro representantes de los trabajadores.
- f. Un representante de los pensionados y jubilados.

- **Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP)**

- **Consejo Nacional para el Desarrollo de la Formación Profesional Dual**

- **Junta Directiva de la Autoridad de la Región Interoceánica; Junta de Relaciones Laborales y Consejo Obrero-Patronal, de la Autoridad del Canal de Panamá**

La Junta Directiva es el órgano de dirección y administración de la Autoridad de la Región Interoceánica, a la cual compete todo lo relativo a la administración de los bienes e infraestructuras recuperados por Panamá, con la entrega del Canal. En esta Junta Directiva hay representantes de los trabajadores y de los empleadores.

Se integra, según la ley N° 7 del 7 de marzo de 1997, con once miembros nombrados por el Órgano Ejecutivo y ratificados por la Asamblea Legislativa. De los once, seis deben nombrarse en representación de la Universidad de Panamá, la Universidad Tecnológica de Panamá, la Sociedad Panameña de Ingenieros y Arquitectos, el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) y un representante de las centrales obreras con personería jurídica, inscritas en el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

La Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, según el artículo 111 de la ley N° 19 del 11 de junio de 1997, se integra con cinco miembros designados por el Presidente de la República, de listas elaboradas de común acuerdo, por la Autoridad y por los representantes exclusivos de los trabajadores.

El Consejo Obrero-Patronal, integrado por representantes de la Autoridad y de los trabajadores, cumple un papel en el mejoramiento de las relaciones laborales en la institución.¹

- **Junta Directiva del Instituto de Acueductos y Alcantarillados (IDAAN)**

Es el órgano de dirección de la institución. Se integra de la siguiente manera:

- a. El Ministro de Salud, quien la preside.
- b. Un representante del Órgano Ejecutivo.
- c. Un representante de la Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresa.
- d. Un representante de la Sociedad Panameña de Ingenieros y Arquitectos.
- e. Un representante de una de las organizaciones de trabajadores reconocidas.
- f. Un representante de la Asociación de Propietarios de Inmuebles de la República de Panamá.

¹ Cfr. NÚÑEZ MORALES, Rórix Javier, *Régimen laboral de los trabajadores del Canal*, Trabajo de Graduación, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Panamá, 2001, p. 384.

-
- g. Un representante de los promotores de vivienda y construcción de obras, propuesto por la Cámara Panameña de la Construcción.

- **Junta Técnica de Carrera Administrativa y Junta de Apelación y Conciliación**

La Dirección General de Carrera Administrativa tiene una Junta Técnica de Carrera Administrativa, con participación de los servidores públicos.

Conforme al artículo 21 de la ley 9 de 1994, se integra de la siguiente manera:

- a. Un representante del Presidente de la República, quien la preside.
- b. Dos representantes de servidores públicos de carrera administrativa.
- c. Un representante de las universidades estatales.
- d. Un representante de las universidades privadas.
- e. Un representante de las organizaciones de administradores de recursos humanos.
- f. Un representante de los jefes de departamentos de recursos humanos del sector público que sean de carrera administrativa.

La Junta de Apelación y Conciliación, según el artículo 29 de la mencionada ley, se integra así:

- a. Un representante de la Dirección General de Carrera Administrativa.
- b. Dos representantes de los servidores públicos de carrera administrativa.
- c. Dos representantes de los usuarios de los servicios públicos.

- **Consejo Nacional de la Familia y del Menor**

Se integra de la siguiente manera:

- a. El Ministro de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, quien lo presidirá.
- b. Cinco representantes del sector gubernamental, escogidos preferiblemente de cada uno de los sectores especializados de Salud, Educación, Trabajo y Planificación y Política Económica y uno por la Universidad de Panamá.
- c. Diez representantes no gubernamentales escogidos por las respectivas organizaciones: uno de la Iglesia Católica; uno de la empresa privada; uno de los grupos cívicos; uno de las organizaciones de educadores; uno de los trabajadores organizados; uno de los grupos indígenas; uno de las organizaciones campesinas; uno de las universidades privadas; uno de las organizaciones de personas adultas mayores; y uno de las organizaciones de las personas con discapacidad.

- **Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Menor Trabajador**

Está adscrito al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y se integra de la siguiente manera:

- a. Despacho de la Primera Dama.
- b. El Ministro, el Viceministro o el funcionario que se designe por cada uno de los Ministerios de Trabajo y Desarrollo Laboral; la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia; Economía y Finanzas; Gobierno y Justicia; Educación; Desarrollo Agropecuario.
- c. Un representante de la Policía de Menores.
- d. Un representante del Consejo Nacional de la Empresa Privada.
- e. Un representante de la Unión Nacional de Pequeñas y Medianas Empresas.
- f. Un representante del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados.
- g. Un representante de la Federación de Municipios de Panamá.
- h. Un representante de Organizaciones No Gubernamentales.
- i. Un representante de la Fundación del Trabajo.
- j. Un miembro de la Comisión del Niño y la Mujer de la Asamblea Legislativa.
- k. Un representante del Tribunal Superior de Menores.

- **Comisión Nacional de Salario Mínimo**

Tiene a su cargo formular al Órgano Ejecutivo las recomendaciones relativas a la fijación de los salarios mínimos.

Se integra de la siguiente manera:

- a. Por el Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral, quien la preside.
- b. El Director General de Trabajo.
- c. Un representante del Ministerio de Desarrollo Agropecuario.
- d. Un representante del Ministerio de Comercio e Industrias.
- e. Un representante del Ministerio de Economía y Finanzas.
- f. Tres representantes de los trabajadores.
- g. Dos representantes de los empleadores.
- h. Un representante de la Cámara Panameña de la Construcción.

- **Comisión de Educación Sindical**

Tiene a su cargo (según el Decreto de Gabinete N° 168 del 27 de julio de 1971), la determinación del empleo de los fondos del Seguro Educativo para la educación sindical. Además, según el artículo 6 de la ley N° 74 del 20 de septiembre de 1973, le corresponde la aprobación de los programas que desarrolle el Instituto Panameño de Estudios Laborales, dependencia del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Estas funciones sólo se cumplen parcialmente, por diferencias interpretativas entre el Ministerio y el sector sindical.

La Comisión de Educación Sindical se integra de la siguiente manera:

- a. El Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral, quien la preside.
- b. El Rector de la Universidad de Panamá.
- c. Dos técnicos en educación sindical, escogidos por el Órgano Ejecutivo. En la práctica, se designan representantes de los empleadores.
- d. Tres representantes de los trabajadores.

- **Juntas de Conciliación y Decisión**

Constituyen un modelo de participación tripartita de la administración de justicia. Cada Junta se integra con un representante gubernamental, un representante de los trabajadores y un representante de los empleadores.

- **Organismos Consultivos y de Coordinación dentro del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral**

Además de la Comisión Nacional de Salario Mínimo, ya mencionada, la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (antes Ministerio de Trabajo y Bienestar Social), se refiere a varios organismos que no están en funcionamiento, como el Consejo Nacional de Trabajo y Bienestar Social, donde está prevista la participación de tres representantes de los trabajadores y de tres de los empleadores; la Comisión de Trabajo Marítimo, donde está prevista la presencia de dos representantes de los trabajadores y de dos de los empleadores; y el Consejo Tripartito sobre Libertad Sindical, con representación de ambos sectores.

1.2 Participación en las relaciones laborales

Panamá no cuenta con un sindicalismo poderoso, que ostente un nivel alto como factor de poder, equiparable al de países desarrollados. Con todo, el crecimiento y fortalecimiento sindical, así como sus posibilidades de protagonismo, evidencia una creciente importancia de este sector en la vida nacional.

Su esfera de influencia, más destacable en la empresa, no deja de ser apreciable a niveles más amplios.

Para las instancias de participación institucional antes destacadas, debe precisarse que el artículo 1066 del Código de Trabajo señala que el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO), es quien debe presentar las listas de candidatos. En el sector empleador, se toma en cuenta a las organizaciones más representativas, en particular al Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP).

Igualmente, para la selección de los representantes de cada sector a la Conferencia de la OIT, las listas provienen de CONATO, en el caso de los trabajadores y de las principales organizaciones de empleadores, en el caso de estos últimos.

Las principales organizaciones de trabajadores y de empleadores, han dado lugar a la creación de la Fundación del Trabajo, de carácter bipartito, que constituye un positivo escenario de concertación y diálogo social.

En el mismo orden, luego de difíciles relaciones en las décadas del setenta y ochenta, en Panamá se han producido importantes experiencias de concertación, con participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como de otros sectores de la sociedad. Tal es el caso de los encuentros de Bambito I (1993); Bambito II (1994); Bambito III (1994); los encuentros de Panamá 2000 (Coronado I, II, III y IV), en 1996 y 1997; el Diálogo para el uso del Fondo Fiduciario, que resultó en un acuerdo; el reciente Diálogo sobre la reforma del sistema educativo, que se concretó en varios acuerdos; el Diálogo sobre la reactivación económica y sobre el Seguro Social.

El sistema de relaciones laborales ofrece ahora marcadas posibilidades de diálogo social, si bien deben superarse acentuadas dificultades sobre la vigencia práctica de la libertad sindical.

Con la adopción del actual Código de Trabajo, aumenta sustancialmente la importancia de los sindicatos frente a las empresas. Tal importancia es más destacable dentro de cada empresa.

La negociación colectiva es uno de los aspectos más demostrativos del creciente papel sindical, que se desarrolla principalmente por empresa.²

La participación de los trabajadores en la empresa es limitada en Panamá. Se circunscribe a los siguientes aspectos: negociación colectiva, reglamento interno de trabajo, comité de empresa y participación en el trámite de suspensiones colectivas y de despidos por causas económicas.

² Debe destacarse que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en los últimos años, ha comprometido seriamente el papel sindical en la negociación colectiva, al convalidar supuestos acuerdos colectivos con grupos no organizados, con la intención de excluir al sindicato existente.

En lo relativo al reglamento interno, en toda empresa o establecimiento que ocupe diez o más trabajadores, el empleador está obligado a adoptar un reglamento interno de trabajo. El reglamento lo elabora el empleador, pero debe ser aprobado por el Ministerio. Antes de su aprobación debe recabarse la opinión del respectivo sindicato (en defecto del mismo, a los trabajadores de la empresa), en lo que se refiere a los aspectos jurídicos, económicos y sociales.

Del mismo modo, debe ponerse en conocimiento del sindicato o los trabajadores la modificación del reglamento interno. El traslado al sindicato es para recabar su opinión, pero será necesario su consentimiento si la modificación implica cambios en el horario, lugar y momento donde deben comenzar y terminar las labores, normas relativas al comité de empresa, o el tiempo en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos y a las pruebas profilácticas que dicten las autoridades.

En cuanto al comité de empresa, es obligatoria su incorporación dentro de las cláusulas de la convención colectiva. Independientemente de ello, en todo centro de trabajo o empresa que ocupe a veinte o más trabajadores debe funcionar un comité de empresa. Tiene composición paritaria, con dos representantes del empleador y dos trabajadores sindicalizados.

Son funciones del comité de empresa:

- a. Recibir peticiones de mejoramiento y reclamos en general.
- b. Tramitar quejas de los trabajadores y establecer un efectivo sistema de comunicación y entendimiento entre el sindicato y la empresa.
- c. Conciliar en las controversias que surjan con motivo de la aplicación del reglamento interno de trabajo y en los actos y reclamaciones que sustenten los trabajadores con motivo del incumplimiento de las obligaciones del empleador.
- d. Conocer, con facultad decisoria sujeta a impugnación por el trabajador, las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador.
- e. Convenir con el empleador, a falta de sindicato, los casos en que, en cada oportunidad, se adopte la movilidad funcional.
- f. Acordar con el empleador y el sindicato, el procedimiento de formalización de quejas de los trabajadores.
- g. En ausencia de organizaciones sindicales, presentar quejas y peticiones colectivas de los trabajadores.
- h. A propuesta del empleador y del sindicato o los trabajadores, discutir cuestiones relativas a la producción, la productividad y a su mejoramiento, a la capacitación de los trabajadores y otros asuntos similares.

En lo que se refiere a la administración de justicia, ya se expresó que las Juntas de Conciliación y Decisión son tribunales de primera y única instancia, integradas de manera tripartita, con jueces clasistas o legos.

En el arbitraje para los conflictos colectivos, cada sector debe presentar anualmente sendas listas de posibles árbitros.

En el sector público la FENASEP tiene un relativo protagonismo en sus relaciones con las autoridades. Igualmente, suele participar en los diálogos nacionales. En general, en este sector, tanto las asociaciones integradas a la FENASEP, como los gremios del sector de la salud y del de la educación, históricamente han tenido diversas experiencias de negociación colectiva no formal y de acciones colectivas que han incluido el ejercicio de la huelga.

Para las relaciones laborales en la Autoridad del Canal de Panamá, las organizaciones sindicales de trabajadores tienen una efectiva participación en la determinación de las condiciones de trabajo, vía la negociación colectiva. Del mismo modo, son un interlocutor importante en la solución de los conflictos de trabajo.

2. Identificación de formas de participación en la formación profesional

En cuanto a las formas de participación en la formación profesional, ya destacamos específicamente la presencia de los sectores trabajador y empleador, en los órganos directivos del INAFORP y del Sistema de Formación Profesional Dual.

CONCLUSIONES

Se hecha de menos en Panamá una política sistemática y general de formación profesional. Los programas del INAFORP, a pesar de su importancia, son a veces objeto de críticas.

El sistema de formación profesional dual ha logrado introducir en los últimos años, con fórmulas participativas, una renovación de las actitudes frente a la formación profesional dirigida al empleo, que, en el marco general, resulta todavía insuficiente.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral lleva adelante algunos programas concretos de formación, en los cuales no es destacable la participación de los sectores sociales. Además, se realizan fuera de un entorno de diálogo social.

Debe destacarse, que el Gobierno Nacional no tiene ratificado el Convenio N° 142 de la OIT.

En general, puede afirmarse que todavía no se ha asentado lo suficiente en los gobiernos, la necesidad de una política coherente y sostenida de formación profesional.

El insuficiente desarrollo sindical, las experiencias de flexibilización laboral legislativa, las constantes presiones de reforma involutiva de la legislación laboral y las deficiencias marcadas en la existencia real de la libertad sindical, son factores que han comprometido seriamente las posibilidades de extensión y profundización del diálogo social.

No obstante lo anterior, como se destaca en el presente estudio, debe reconocerse el avance en el diálogo social entre los sectores vinculados a la Fundación del Trabajo de Panamá, que ha arrojado importantes resultados. En todo caso, ese ejercicio de diálogo no ha logrado extenderse más allá de los protagonistas directos de la Fundación, salvo los intentos que se dieron, con resultados parciales, en las experiencias de los encuentros de Bambito y Panamá 2000, en el diálogo nacional sobre la educación y en el diálogo sobre la situación de la Caja de Seguro Social.

Pese al desarrollo relativo de la negociación colectiva en los últimos treinta años, debe destacarse que la misma presenta sensibles limitaciones en cuanto a

los sectores de trabajadores y de empleadores que logra abarcar. En esto, entre otros factores, inciden la prevalencia de la pequeña y la mediana empresa en la economía del país y una relativa extensión de las actitudes de rechazo a la actividad sindical.

En muchos aspectos, la negociación colectiva ha mostrado una tendencia rutinaria a repetir el mismo tipo de cláusulas, con ausencia o debilidad de aspectos más imaginativos y creativos. Esto es atribuible a los estilos de negociación, tanto de los sindicatos, como de los empleadores.

Si bien en las convenciones colectivas estudiadas aparecen cláusulas sobre formación y capacitación, podemos percatarnos que no identifican programas específicos al respecto, ni muchos menos incursionan en la creación de organismos paritarios que tengan la responsabilidad de formular y dirigir la ejecución de tales programas.

Por otro lado, no se encuentra extendida en Panamá una actitud de considerar los programas de capacitación como una inversión de la empresa.

No existe una política oficial de promoción de determinados tipos de cláusulas en la negociación colectiva, ni siquiera las que tienen que ver con la formación y capacitación de los trabajadores. Tampoco existen incentivos especiales para las empresas que desarrollen estos programas.

RECOMENDACIONES

El Estado debe asumir un papel protagónico en el diseño de claras políticas de formación profesional, que deben adoptarse con la efectiva participación de los sectores sociales, los cuales deben igualmente participar en la ejecución de dichas políticas.

Es necesaria la adopción de una legislación de fomento a la inclusión en la negociación colectiva, de cláusulas relativas a la formación profesional, con el debido respeto a la libertad de los sectores de adoptar y concretar las mencionadas cláusulas.

En este sentido, deben desarrollarse acciones de capacitación previa para el diálogo social, el respeto a la libertad sindical y la importancia que la negociación colectiva tiene para ambos sectores y para el país. La Fundación del Trabajo de Panamá puede jugar un papel importante en las tareas a desarrollar.

Por su parte, el Gobierno Nacional debe promover acciones dirigidas a garantizar la vigencia práctica de la libertad sindical y al convencimiento de ambos sectores sobre la necesidad de utilizar la negociación colectiva como un instrumento para generar acuerdos en temas de poca conflictividad, como puede ser el de la formación profesional.



ANEXOS

Anexo 1

Cuadro N° 1
Convenciones colectivas consultadas y capacitación de las empresas
a sus trabajadores. 1999-2003

Años	Existente	Consultadas	Nada	Capacitación técnica o seminarios	Adiestramiento por motivo de accidentes industriales y enfermedades profesionales	Educación sindical
1999	60	60	37	19	4	
2000	47	46	37	5	2	2
2001	77	76	47	28	1	
2002	63	62	32	27	1	
2003	92	88	57	29	2	
Total	339	332	210	108	10	2

Fuente: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá.

Anexo 2

Cuadro N° 2
Convenciones colectivas. 1999-2003

N°	Empresa	Cláusula
		Año 1999
1	Confecciones Bostos, S.A.	Nada
2	La Empresa Panameña de Sal y Productos Químicos, S.A.	Nada
3	Central de Granos de Coclé, S.A.	Nada
4	Finca los Guayacanes de Penónome, S.A.	Nada
5	Industrias Alimenticias Rica Vianda, Riba Smith, S.A.	Nada
6	Empresa Schober, S.A.	Nada
7	Empresa Asfalto Panameña, S.A.	Nada
8	Empresa Cello Print, S.A.	Nada
9	Lloyd Aéreo Boliviano, S.A.	18. Capacitación del personal: El adiestramiento del personal es obligación de la Empresa. En consecuencia la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores. En caso de que los cursos se dicten en la casa matriz, o en cualquier otra parte del exterior, la empresa correrá con los gastos de transporte y viáticos que corresponden. Estos entrenamientos deberán ser impartidos por un instructor especializado y por cuenta de la empresa. En el evento de que el curso de entrenamiento tenga una duración de doce (12) días, el trabajador podrá tomar un día libre a su regreso, antes de incorporarse a sus labores. La empresa conviene que los trabajadores de aeropuerto que concurren a cursos diurnos descansarán con goce de salario de sus labores nocturnas.

19	Acero Panamá, S.A.	<p>54. Desplazamiento de mano de obra: Cuando un departamento o sección resulte afectado por una nueva técnica, o método o maquinaria de producción, ACERO dará preferencia a los trabajadores de dichos departamentos o sección para el aprendizaje y la capacitación requerida. Si los trabajadores del departamento o sección no tienen la capacidad requerida a juicio de los técnicos que imparten el aprendizaje y capacitación, ACERO queda en libertad de escoger los candidatos o solicitantes que reúnan o demuestren tener la capacidad, sean o no trabajadores de la empresa.</p> <p>Los trabajadores afectados serán reubicados garantizándoles, en todo momento, su remuneración y pasándolos a realizar funciones compatibles con sus actitudes, preparación y destreza.</p>
20	Bavaria Motor Panamá, S. A.; British Motor Panamá, S.A.; Euro Autos Panamá, S.A. y Europartes Panamá, S.A.	Nada
21	Cervecería Nacional, S.A. y Distribuidora Comercial, S.A.	<p>16. Adiestramiento en el trabajo: La Empresa se compromete a dar a sus trabajadores, dentro de sus posibilidades, la oportunidad para que puedan aprender otras labores en otros departamentos, con el objeto de prepararlos para futuros ascensos siempre y cuando dicho procedimiento de aprendizaje no estorbe el normal funcionamiento de la Empresa.</p>
22	Plásticos Mundiales, S. A.	<p>35. Adiestramiento por motivo de accidentes industriales y enfermedades profesionales: la Compañía dará oportunidad de adiestrarse apropiadamente a aquellos trabajadores, que por razón de incapacidad parcial permanente debida a un accidente o enfermedad profesional, no puedan efectuar sus labores normales.</p> <p>Si no es posible adiestrar al trabajador incapacitado en una nueva Posición, se dará por terminado su contrato y se le pagará las prestaciones y una bonificación que será calculada sobre la base de la tabla del Art. 225, CT.</p>
23	Smit International Harbour Tourge Pma. Int.	<p>24. Adiestramiento de todo el personal y el personal técnico: La Empresa llevará a cabo los programas de adiestramiento, dentro y fuera de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de la</p>

		<p>Empresa y del trabajador, dándole la oportunidad de participación al mayor número posible de trabajadores, con miras a desarrollar su capacidad profesional.</p> <p>La Empresa sufragará el costo de los cursos obligatorios que deberán tomar los capitanes, ingenieros, oficiales y marinos exigidos por la Empresa o requerido por la autoridad marítima (consular y naves), para renovar su licencia profesional.</p> <p>La Empresa sufragará el costo de dichos cursos y el tiempo de asistencia a los mismos, en salario, ya que dichos cursos son de carácter obligatorio.</p>
24	Bandag de Panamá, S.A.	<p>39. Adiestramiento por motivo de accidentes industriales y enfermedades profesionales: En consecuencia la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores. En caso de que los cursos se dicten en la casa matriz, o en cualquier otra parte del exterior, la empresa correrá con los gastos de transporte y viáticos que corresponden. Estos entrenamientos deberán ser impartidos por un instructor especializado y por cuenta de la empresa.</p>
25	Tropical Services, S.A.	<p>31. Adiestramiento por motivo de accidentes industriales y enfermedades profesionales: En consecuencia la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores. En caso de que los cursos se dicten en la casa matriz, o en cualquier otra parte del exterior, la empresa correrá con los gastos de transporte y viáticos que corresponden. Estos entrenamientos deberán ser impartidos por un instructor especializado y por cuenta de la empresa.</p>
26	Hotel Granada	Nada
27	Batería NAC, S.A. y Distribuidora Tasco, S.A.	Nada
28	La Pantera Rosa (LORALEX)	Nada
29	Metálica Pérez, S.A.	<p>24. Curso de capacitación: La Empresa cooperará con sus trabajadores en los casos de cursos de capacitación especializados de hojalatería, sufragando los gastos del mismo hasta por 50% mínimo del valor total de curso, más una suma adicional se-</p>

		<p>gún sus posibilidades económicas. El trabajador para poder tener derecho a esta cooperación económica deberá acreditar haber aprobado el curso impartido mediante el certificado correspondiente.</p>
30	Instituto Panamericano	Nada
31	Bilfinger + Bilfinger de Pma. S.A.	12. Cursos y seminarios: La Empresa conviene en conceder licencia con salario, a todo trabajador designado para representar al país o sus respectivas organizaciones sociales, en congresos, conferencias, actividades de adiestramiento, seminarios o competencias nacionales e internacionales relacionadas con el trabajo, con el deporte o con las actividades sindicales, aprobadas por los Ministerios e Instituciones a quienes compete; de conformidad con el artículo 160 del Código de Trabajo.
32	Grupo de Seguridad e Investigación, S.A.	Nada
33	Industrias Pambras, S.A. Avícolas Pambras y Agropecuarias Comercial, S.A.	Nada
34	Confecciones Internacionales, S.A.	Nada
35	Nabisco Royal Panamá, S.A.	Nada
36	Freeport Restaurant, Int.	37. Capacitación técnica: La Empresa se compromete a dar capacitación a sus trabajadores cuando así se requiera dentro del establecimiento ya sea por instalación de maquinaria tecnificada y el trabajador se someterá al entrenamiento.
37	El Machetazo, S. A., Cía. Goly, S.A. y Pollnettt, S.A.	Nada
38	Casa de la Carne y Empresas Afiliadas	Nada
39	Vigilancia y Seguridad, S.A.	14. De la asistencia a cursos o seminarios: La empresa y el sindicato se comprometen a recomendar y aconsejar a sus miembros, en el sentido que cumplan a cabalidad con los cursos de adiestramientos del personal, que dicte o patrocine la empresa, el sindicato, o las autoridades de trabajo dentro del marco de la ley.

40	Productos Pascual, S.A.	Nada
41	Envolturas Metálicas, S.A. e Industrias Correaguas, S.A.	30. Adiestramiento en el trabajo: La Empresa se compromete a dar a sus trabajadores, dentro de sus posibilidades, la oportunidad para que puedan aprender otras labores en otros departamentos, con el objeto de prepararlos para futuros ascensos siempre y cuando dicho procedimiento de aprendizaje no estorbe el normal funcionamiento de la Empresa.
42	Edificano, S.A.	Nada
43	Constructora López, S.A.	Nada
44	Constructora Federal, S.A.	Nada
45	Polymer, S.A.	47. Adiestramiento por motivo de accidentes industriales y enfermedades profesionales: En consecuencia la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores. En caso de que los cursos se dicten en la casa matriz, o en cualquier otra parte del exterior, la empresa correrá con los gastos de transporte y viáticos que corresponden. Estos entrenamientos deberán ser impartidos por un instructor especializado y por cuenta de la empresa.
46	Empresa MIMSA, S.A.	Nada
47	Ebanistería Hermanos Obaldía	Nada
48	Aluminio Panamá, S.A.	Nada
49	La Empresa Industrias Calcetines Panameña, S.A.	Nada
50	Cemento Bayano, S.A.	Nada
51	Empresa Dorado Retail, S.A.	Nada
52	Industria Nacional de Artefactos, S.A.	Nada
53	Corporación MEDCOM Panamá, S.A.	14. Adiestramiento: La Empresa se compromete a dar a sus trabajadores, dentro de sus posibilidades, la oportunidad para que puedan aprender otras labores en otros departamentos, con el objeto de prepararlo para futuros ascensos siempre y cuando dicho procedimiento de aprendizaje no estorbe el normal funcionamiento de la Empresa.

54	Cía. López y Cía. Ponino, S.A.	Nada
55	Farmacia Revilla, S.A.	Nada
56	Desarrollo Golf Coronado, S.A.	9. Adiestramiento en el trabajo: La Empresa se compromete a dar a sus trabajadores, dentro de sus posibilidades, la oportunidad para que puedan aprender otras labores en otros departamentos, con el objeto de prepararlos para futuros ascensos siempre y cuando dicho procedimiento de aprendizaje no estorbe el normal funcionamiento de la Empresa.
57	Empresa Corporación Industrial de Transporte	Nada
58	Gases Industriales	Nada
59	Machetazo Chitre	Nada
60	Constructora Corciones & Asociados	Nada
Año 2000		
1	Grava, S.A.	16. La empresa, en la medida en que sus necesidades lo requieran, podrá fomentar la capacitación técnicas y profesionales de sus trabajadores. En este caso asumirá el costo o valor del curso.
2	Refinería Panamá, S.A.	24. Adiestramiento del personal panameño: La Empresa se compromete a dar a sus trabajadores, dentro de sus posibilidades, la oportunidad para que puedan aprender otras labores en otros departamentos, con el objeto de prepararlos para futuros ascensos siempre y cuando dicho procedimiento de aprendizaje no estorbe el normal funcionamiento de la Empresa. 35. Adiestramiento por motivo de accidentes industriales y enfermedades profesionales: En consecuencia la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores. En caso de que los cursos se dicten en la casa matriz, o en cualquier otra parte del exterior, la empresa correrá con los gastos de transporte y viáticos que corresponden. Estos entrenamientos deberán ser impartidos por un instructor especializado y por cuenta de la empresa.

3	Colón Container Terminal, S.A.	Nada
4	Nestlé Panamá, S.A. Coclé	<p>55. Aprendizaje de otros oficios: La Empresa seguirá ofreciendo a sus trabajadores la oportunidad para que aprendan labores, superiores de su departamento o de otros, con el objeto de prepararlos técnica y científicamente, para ascensos y reemplazos que surjan en el futuro.</p> <p>Para participar en este programa de adiestramiento, se requiere que el trabajador sea eficiente en su puesto actual y que esté dispuesto a sujetarse al programa que para cada caso elaborará la Empresa. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador sindicalizado, respecto de quien no lo esté. La Empresa, de acuerdo a las necesidades de sus operaciones, implementará programas de adiestramiento para el perfeccionamiento en el propio puesto de trabajo y la capacitación a los trabajadores para puestos de mayor responsabilidad.</p> <p>De tales programas de aprendizaje y adiestramiento técnicos y científicos, la Empresa informará a los interesados y al sindicato.</p>
5	Casa Real, S.A.	Nada
6	Vigilancia y Seguridad, S.A.	Nada
7	Proseguir Universal Security, S.A.	Nada
8	Motores Eléctricos, S.A.	Nada
9	Cadena Super 99	Nada
10	Agromarina de Panamá, S.A.	Nada
11	Brink Panamá, SANO	Nada
12	Nestlé Panamá	Nada
13	Productos Kiener, S.A.	Nada
14	Hotel Caesar Park	Nada
15	No está	
16	Astillero Braswell Int., S.A.	<p>39. Procedimiento de aprendizaje de otros oficios: La Empresa se compromete a dar a sus trabajadores, dentro de sus posibilidades, la oportunidad</p>

		para que puedan aprender otras labores en otros departamentos, con el objeto de prepararlo para futuros ascensos siempre y cuando dicho procedimiento de aprendizaje no estorbe el normal funcionamiento de la Empresa.
17	Garantía, S.A.	Nada
18	Cemento Panamá, S.A.	41. Adiestramiento por motivo de accidentes industriales y enfermedades profesionales: En consecuencia la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores. En caso de que los cursos se dicten en la casa matriz, o en cualquier otra parte del exterior, la empresa correrá con los gastos de transporte y viáticos que corresponden. Estos entrenamientos deberán ser impartidos por un instructor especializado y por cuenta de la empresa. 60. Capacitación de trabajadores: La empresa desarrollará cursos de capacitación técnicas, los cuales serán teóricos y prácticos, que a su vez serán dictados por personal especializado en las diferentes áreas de trabajo. También desarrollará cursos de actualización para todos sus trabajadores.
19	Panadería Pan Panamá, S.A.	Nada
20	La Empresa Industrial Nacional de Plásticos, S.A.	47. Adiestramiento por motivo de accidentes industriales y enfermedades profesionales: En consecuencia la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores. En caso de que los cursos se dicten en la casa matriz, o en cualquier otra parte del exterior, la empresa correrá con los gastos de transporte y viáticos que corresponden. Estos entrenamientos deberán ser impartidos por un instructor especializado y por cuenta de la empresa.
21	La Predilecta, Bisel y Empresas Aranjó	15. Educación sindical: Las Empresas otorgarán permiso remunerado a solicitud del Sindicato, por el período que establece el artículo 160 del Código de Trabajo, para asistir a seminarios, conferencias, congresos sindicales nacionales e internacionales.
22	Empresas Agrícolas del Atlántico, S.A.	Nada

23	Sociedad Nacional de Security Agency Panamá	Nada
24	Fábricas de Alimentos y Helados, S.A.	Nada
25	Faltan	
26	Faltan	
27	Empresa Administradora Lymber, S.A.	Nada
28	The Shell Company Limited Panamá, S.A.	Nada
29	Cable & Werelles Panamá, S.A.	Nada
30	Empresas Vigilancia, S.A.	Nada
31	Empresas Y2K Company, Inc.	Nada
32	B2B Company Inc.	Nada
33	TMF Company, Inc.	Nada
34	Compañía López y Otras	Nada
35	Figaltex Inc.	Nada
36	Industrias Papelera del Caribe, S.A.	Nada
37	Confecciones Comodoro, S.A.	Nada
38	Grupo Recarey	Nada
39	Grupo Velásquez; Jovi Mar, S.A.	Nada
40	Finca de Guayacanes Penonome, S.A.	Nada
41	Empresas Construcciones de la Pradera, S.A.	Nada
42	Empresas Yacht Club	10. Educación sindical: La Empresa otorgará permiso remunerado a solicitud del Sindicato, por el período que establece el artículo 160 del Código de Trabajo, para asistir a seminarios, conferencias, congresos sindicales nacionales e internacionales.

43	Almacén El Chocho, S.A.	Nada
44	Servicios Panagas, S.A.	Nada
45	Empresas Servicios Aliados, S.A.	Nada
46	Copa, S.A. Capitanes	14. Entrenamiento de vuelo y en tierras
47	Cía. Texaco de Panamá, S.A.	Nada
48	Planificadora Santa Rosa y Abarrotería Santa Rosa	Nada
Año 2001		
1	Panamundo Industrial, S.A.	12. Educación: La empresa procurará la capacitación del personal en las tareas propias de la actividad que desarrolla la planta. El sindicato procurará educar a sus miembros en los aspectos deportivos, sociales, educativos y en todos aquellos que impliquen una superación técnica y social de los trabajadores. Igualmente, el sindicato educará a sus miembros en sus deberes y obligaciones para con la empresa para que éstos presten sus servicios con la intensidad, cuidado y eficiencia compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza.
2	Crédito Panamá, S.A.	Nada
3	Motonave Tucán, S.A.	Nada
4	Empresa Universal Plywood, S.A.	Nada
5	Concreto y Construcciones, S.A.	24. Capacitación técnica: La empresa se compromete a fomentar la capacitación técnica y profesional de sus trabajadores a través de cursos, becas, etc., que se realicen en nuestro país y en el exterior.
6	Luxford Corporation, S.A.	Nada
7	La Empresa Sastrería La Fortuna, S.A.	Nada
8	Las Empresas Mirabal, S.A.	Nada
9	Tropigas de Panamá, S.A.	24. Curso de adiestramiento: La Empresa conviene en prestar atención a las necesidades de capacitación y entrenamiento de sus trabajadores, selec-

		<p>cionando técnicas y métodos de adiestramiento que tengan que ver con las actividades que se desempeñan en la empresa; para dichos cursos se tomará en cuenta el historial del trabajador y la posición que desempeña dicho trabajador.</p> <p>La Empresa efectuará y organizará cuantos seminarios sean necesarios para permitir el ascenso de sus trabajadores, para que puedan mejorar su estatus económico y queda claro que nunca se organizarán menos de dos (2) seminarios anuales. El Sindicato podrá sugerir temas, siempre y cuando sean relacionados con el trabajo.</p> <p>Los trabajadores seleccionados deberán cumplir con la asistencia al mismo una vez que hayan sido seleccionados.</p> <p>El Sindicato tendrá el derecho de escoger hasta el cincuenta por ciento (50%) del número de participantes relacionados con el tema de cada seminario, para tal fin, contarán con cuarenta y ocho (48) horas a partir de la comunicación para proporcionar los nombres de los participantes.</p>
10	Cía. Pescal del Istmo, S.A.	Nada
11	Rodelag, S.A.	<p>50. Adiestramiento: El adiestramiento del personal es obligación de la Empresa. En consecuencia, la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento para los trabajadores promovidos o nuevos empleados. La Empresa se compromete a mantener un programa de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores.</p> <p>En los casos en que el adiestramiento se lleve a cabo en el exterior, la Empresa correrá con los gastos de transporte, alojamiento, alimentación y salarios. El Trabajador adiestrado deberá presentar las correspondientes facturas de los gastos anteriormente señalados.</p>
12	Cable Onda, S.A.	<p>14. Adiestramiento: El adiestramiento del personal es obligación de la Empresa. En consecuencia, la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento para los trabajadores promovidos o nuevos empleados. La Empresa se compromete a mantener un programa de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores.</p> <p>En los casos que el adiestramiento se lleve a cabo en el exterior, la Empresa correrá con los gastos de</p>

		transporte, alojamiento, alimentación y salarios. El Trabajador adiestrado deberá presentar las correspondientes facturas de los gastos anteriormente señalados.
13	Gran Hotel Soloy, S.A.	Nada
14	Empresa Procesadora Mar Pesca, S.A.	Nada
15	Muelle de Atún, S.A.	Nada
16	Empresas Mar Pesca y Otras	Nada
17	Agroindustria Rey, S. A.	<p>6. Capacitación al trabajador: La Empresa desarrollará programas de entrenamiento con el objetivo de capacitar a sus trabajadores, para que desempeñen sus labores con la destreza y eficiencia requerida y para inculcarles las normas de trato y atención con sus clientes.</p> <p>Estos programas se desarrollarán en los establecimientos o en el centro de capacitación de la Empresa y las clases se impartirán dentro de las jornadas diurnas.</p> <p>Los trabajadores tienen la obligación de asistir a las clases de capacitación. La fecha y la hora respectiva se anunciarán, con una semana de anticipación, en los tableros o boletines de la Empresa, indicando el nombre de la persona que deba asistir y efectuando además los cambios circunstanciales de turno, para que los trabajadores reciban los mencionados cursos.</p> <p>Los cursos de capacitación no contendrán enseñanzas que vayan en contra del derecho de sindicalización.</p> <p>La inasistencia injustificada y su reiteración será motivo de las sanciones disciplinarias estipuladas en el artículo 5 del reglamento Interno de Trabajo, las cuales se aplicarán en atención a la gravedad de la falta cometida.</p>
18	Panadería Dispatch Services	<p>76. Curso de capacitación: La Empresa permitirá a dos de sus trabajadores de diferentes departamentos participar en cursos de capacitación que tengan relación con las actividades de la empresa, con la idea de superación de los mismos, comprometiéndose la Empresa a ayudarlos con los turnos hasta donde sea posible.</p>
19	No está	

20	Industrias Modernas	Nada
21	Universidad Católica Santa María	29. De los cursos de capacitación: La empresa desarrollará cursos de capacitación técnica, los cuales serán teóricos y prácticos, que a su vez serán dictados por personal especializados en las diferentes áreas de trabajo. También desarrollará cursos de actualización para todos sus trabajadores.
22	Droguería Ramón González Revilla, S. A.	Nada
23	Deli Fish Panamá, S.A.	Nada
24	Sea Deli, S.A.	Nada
25	Cía. IKAROS, S.A.	Nada
26	Industrias Daniel Smith, S.A.	37. Curso y capacitaciones: La Empresa se compromete a patrocinar hasta 2 cursos por año de perfeccionamiento técnico práctico para sus trabajadores de acuerdo a las necesidades de la Empresa. Adicionalmente la Empresa podrá patrocinar la participación de los trabajadores en cursos nocturnos o de correspondencia sobre perfeccionamiento técnico práctico.
27	Estrella Azul, S.A.	62. Adiestramiento del trabajador en uso de equipos computarizados: La Empresa conviene en continuar como hasta ahora el entrenamiento y adiestramiento de los trabajadores que usan computadoras, equipos computarizados, micro procesadores y sistema PLC en sus trabajos o en los equipos que operan. 67. INAFORP: La Empresa y el Sindicato convienen en que harán todo lo posible con el fin de utilizar los recursos que en materia de capacitación laboral brinda el INAFORP, a los trabajadores del país, con el objeto de capacitar y aprovechar el potencial de ideas y conocimientos que puedan desarrollar los trabajadores de la empresa de los productos Estrella Azul.
28	Manzanilla International Terminal Panamá, S.A.	Nada
29	Tagaropulo, S.A.	45. Adiestramiento: El adiestramiento del personal es obligación de la Empresa. En consecuencia, la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento para los trabajado-

		res promovidos o nuevos empleados. La Empresa se compromete a mantener un programa de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores.
30	Varela Hermanos, S.A.	65. Capacitación en máquinas industriales: Varela procurará realizar seminarios para los trabajadores con la finalidad de mantenerlos actualizados en el uso y reparación de las maquinarias industriales. Igualmente Varela se compromete a efectuar un seminario anual cuyo tema será sugerido por el Sindicato de concordancia con Recursos Humanos.
31	Industria Panameña de Papel, S.A.	Nada
32	Hotel Europa, S.A.	Nada
33	Empresa Transamérica Air Cargo, Inc. y Otras	Nada
34	Plásticos Generales, S.A.	Nada
35	Servicios y Equipos Médicos Hospitalarios, S.A.	Nada
36	Fábrica de Velas La Devoción	Nada
37	Compañía Panameña de Aeroservicios, S.A.	Nada
38	Almacén Dorians	Nada
39	Nikos Café, S.A.	Nada
40	Empresas Bue Ribbon Producto	10. Procedimiento de aprendizaje: La Empresa se compromete a dar a sus trabajadores, dentro de sus posibilidades, la oportunidad para que puedan aprender otras labores en otros departamentos, con el objeto de prepararlos para futuros ascensos siempre y cuando dicho procedimiento de aprendizaje no estorbe el normal funcionamiento de la Empresa.
41	Industrial Everfit, S.A.	40. La Empresa procurará capacitar a su personal adecuadamente para el desempeño de sus funciones poniendo interés en el caso de los mecánicos. La Empresa facilitará a los trabajadores panameños la asistencia a cursos de capacitación diurnos o nocturnos, tanto dentro como fuera del territorio de la República de Panamá.

42	Organización Técnica de Instalación y Servicios	<p>33. Adiestramiento: El adiestramiento del personal es obligación de la Empresa. En consecuencia, la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento para los trabajadores promovidos o nuevos empleados. La Empresa se compromete a mantener un programa de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores.</p> <p>En los casos en que el adiestramiento se lleve a cabo en el exterior, la Empresa correrá con los gastos de transporte, alojamiento, alimentación y salarios. El Trabajador adiestrado deberá presentar las correspondientes facturas de los gastos anteriormente señalados.</p>
43	Empresa Transvol, S.A.	<p>13. La Empresa reconoce las necesidades de capacitar y adiestrar a su personal en el manejo del equipo de trabajo y en las innovaciones que se introduzcan en él, principalmente del personal de nuevo ingreso. Para este efecto, programará cursos de capacitación cuando sea necesario.</p>
44	Cantera La Pedrera	Nada
45	Perforaciones y Voladuras, CYASA, S.A.	<p>13. La Empresa reconoce las necesidades de capacitar y adiestrar a su personal en el manejo del equipo de trabajo y en las innovaciones que se introduzcan en él, principalmente del personal de nuevo ingreso. Para este efecto, programará cursos de capacitación cuando sea necesario.</p>
46	Constructores y Asociados, S.A.	<p>13. La Empresa reconoce las necesidades de capacitar y adiestrar a su personal en el manejo del equipo de trabajo y en las innovaciones que se introduzcan en él, principalmente del personal de nuevo ingreso. Para este efecto, programará cursos de capacitación cuando sea necesario.</p>
47	Inversiones Nativas, S.A.	<p>37. Adiestramiento: El adiestramiento del personal es obligación de la Empresa. En consecuencia, la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento para los trabajadores promovidos o nuevos empleados. La Empresa se compromete a mantener un programa de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores.</p> <p>En los casos en que el adiestramiento se lleve a cabo en el exterior, la Empresa correrá con los gastos de transporte, alojamiento, alimentación y salarios. El</p>

		Trabajador adiestrado deberá presentar las correspondientes facturas de los gastos anteriormente señalados.
48	Pesquera Bala, S.A.	Nada
49	H. Tzanetatos, Inc. y Otras	Nada
50	Levapan de Panamá, S.A.	31. Adiestramiento: El adiestramiento del personal es obligación de la Empresa. En consecuencia, la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento para los trabajadores promovidos o nuevos empleados. La Empresa se compromete a mantener un programa de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores. En los casos en que el adiestramiento se lleve a cabo en el exterior, la Empresa correrá con los gastos de transporte, alojamiento, alimentación y salarios. El Trabajador adiestrado deberá presentar las correspondientes facturas de los gastos anteriormente señalados.
51	Productos Lácteos San Antonio, S.A.	Nada
52	Cía. Panameña de Aire Acondicionado y Otras Empresas	34. Cursos y capacitaciones: El Empleador se compromete a cumplir con el 50% de los gastos de capacitación profesional en los cursos aprovechados por el empleado que tienda a mejorar la capacidad del trabajador que desempeñe cualquier trabajo. Si el trabajador culmina con éxito los estudios aprobándolo a su vez por medio de un certificado o diploma, el empleador reembolsará el otro 50% de lo gastado.
53	Comali Panamá, S.A. Burger King	64. Práctica de aprendizaje: La Empresa se compromete a mantener los planes de entrenamiento existentes, para todos los trabajadores nuevos, siempre y cuando la franquicia no imponga algún cambio.
54	Seguridad Técnica, S.A.	Nada
55	Almacén Moda Saks, S.A.	Nada
56	Dayan Hermanos, S.A.	Nada
57	Corrugado Panamá, S.A.	37. Adiestramiento: El adiestramiento del personal es obligación de la Empresa. En consecuencia, la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento para los trabajado-

		<p>res promovidos o nuevos empleados. La Empresa se compromete a mantener un programa de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores.</p> <p>En los casos que el adiestramiento se lleve a cabo en el exterior, la Empresa correrá con los gastos de transporte, alojamiento, alimentación y salarios. El Trabajador adiestrado deberá presentar las correspondientes facturas de los gastos anteriormente señalados.</p>
58	Inmobiliaria Don Antonio, S.A.	Nada
59	Productos Toledanos, S.A.	84. Adiestramiento en el trabajo: La Empresa se compromete a dar a sus trabajadores, dentro de sus posibilidades, la oportunidad para que puedan aprender otras labores en otros departamentos, con el objeto de prepararlos para futuros ascensos siempre y cuando dicho procedimiento de aprendizaje no estorbe el normal funcionamiento de la Empresa.
60	Altrix De Panamá, S.A.	Nada
61	El Espejo, S.A.	Nada
62	Productos Ultra, S.A.	Nada
63	Textiles de la Chorrera, S.A.	Nada
64	Fermín Chan, S.A.	Nada
65	Empresa Hopsas, S.A.	Nada
66	Sociedad de Alimentos de Primera	Nada
67	Grupo Almacén El Chocho	Nada
68	Panamá Land Company, S.A.	Nada
69	Plásticos Nacionales	Nada
70	Sky Chefs de Panamá, S.A.	44. Adiestramiento de personal: El adiestramiento del personal es obligación de la Empresa. En consecuencia, la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento para los trabajadores promovidos o nuevos empleados.

		<p>La Empresa se compromete a mantener un programa de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores.</p> <p>En los casos que el adiestramiento se lleve a cabo en el exterior, la Empresa correrá con los gastos de transporte, alojamiento, alimentación y salarios. El Trabajador adiestrado deberá presentar las correspondientes facturas de los gastos anteriormente señalados.</p>
71	Helados Suaves, S.A.	Nada
72	Posada de América Central	<p>39. Adiestramiento del personal: El adiestramiento del personal es obligación de La Empresa. En consecuencia, la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento para los trabajadores promovidos o nuevos empleados. La Empresa se compromete a mantener un programa de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores.</p> <p>En los casos en que el adiestramiento se lleve a cabo en el exterior, la Empresa correrá con los gastos de transporte, alojamiento, alimentación y salarios. El Trabajador adiestrado deberá presentar las correspondientes facturas de los gastos anteriormente señalados.</p>
73	Nestlé Panamá, S.A.	Nada
74	Cervecería Panamá, S.A.	<p>47. De los cursos y seminarios: La Empresa mantendrá la práctica de establecer cursos o seminarios de capacitación técnica y profesional para los trabajadores de acuerdo a las necesidades de la Empresa y de quienes en ella laboran. La Empresa comunicará al Sindicato con la debida antelación el establecimiento e inicio del curso o seminario.</p>
75	Industrias Velarde, S.A.	Nada
76	Cafetería Metropolitana, S.A.	<p>41. La Empresa se obliga a desarrollar un programa de adiestramiento del personal tanto técnico como general, a fin de mejorar el rendimiento de los trabajadores. La Empresa, considerará las sugerencias que le formule el sindicato y procurará que todos los trabajadores participen del programa, el cual se desarrollará una vez al año.</p>
77	Plásticos Modernos, S.A.	Nada

Año 2002		
1	Plastiglas, S.A.	Nada
2	Pesquera Taboguilla	44. Procedimientos para el aprendizaje de otros oficios: La Empresa se compromete a dar a sus trabajadores, dentro de sus posibilidades, la oportunidad para que puedan aprender otras labores en otros departamentos, con el objeto de prepararlos para futuros ascensos siempre y cuando dicho procedimiento de aprendizaje no estorbe el normal funcionamiento de la Empresa.
3	Uniliver de Centroamérica, S.A.	79. Estudios Técnicos: La Empresa conviene en sufragar la inscripción y gastos en el ámbito nacional de cursos, conferencias a favor de cinco (5) trabajadores, con el fin de especializarlos en el trabajo convenido siempre y cuando la Empresa considere que son necesarios.
4	Grupo Melo, S.A.	33. Oportunidad de capacitación: La Empresa continuará facilitando a sus trabajadores oportunidades de capacitación sobre las técnicas de trabajo industrial, para ponerlos en situación de merecer promociones con base en los conocimientos y habilidades resultantes de sus propios esfuerzos y estudios. La selección de los trabajadores para dicho adiestramiento es responsabilidad de la Empresa, pero dicha selección se hará tomando en cuenta, la antigüedad de servicios, la idoneidad y afán de superación del trabajador. La Empresa adoptará las medidas aconsejables dentro de la técnica moderna para que aquellas personas que tengan bajo su responsabilidad el mantenimiento del equipo a su servicio reciban un entrenamiento de dicho equipo. Los trabajadores que lo estimen necesario, presentarán a la Empresa los créditos recibidos para que sean incluidos en el expediente que lleva la Empresa para que sean tomados en cuenta para futuras promociones.
5	Compañía Azucarera La Estrella, S.A.	Nada
6	PAFCO	115. Adiestramiento en diferentes ramas: La Empresa continuará su programa de adiestramiento en las diferentes ramas de especialización, de igual manera mantendrá libros en español de consulta

		técnica para que los trabajadores puedan mejorar sus conocimientos y así puedan realizar su trabajo con mayor eficiencia y una mayor calidad y rendimiento.
7	Latas Panamá, S.A.	24. Cursos de capacitación: La empresa desarrollará cursos de capacitación técnica, los cuales serán teóricos y prácticos, que a su vez serán dictados por personal especializados en las diferentes áreas de trabajo. También desarrollará cursos de actualización para todos sus trabajadores.
8	Compañía Panameña de Aviación, S.A.	47. Adiestramiento del personal: La Empresa reconoce la necesidad de capacitar y adiestrar a su personal en el manejo del equipo de trabajo y en las innovaciones que se introduzcan en él. Para esos efectos, programará cursos de capacitación cuando sean necesarios.
9	Industrias Panameña, S.A.	35. Sobre los seminarios o cursos de capacitación: Cuando se dicte un curso, estudio, seminario o conferencia que se relacione con el trabajo que desempeña un trabajador en la empresa y las circunstancias lo ameriten, la empresa designará previa consulta con el sindicato, el trabajador que deba tomarlo y la empresa colaborará con el trabajador.
10	Bandag de Panamá, S.A.	39. Adiestramiento por motivo de accidentes industriales y enfermedades profesionales: En consecuencia la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores. En caso de que los cursos se dicten en la casa matriz, o en cualquier otra parte del exterior, la empresa correrá con los gastos de transporte y viáticos que corresponden. Estos entrenamientos deberán ser impartidos por un instructor especializado y por cuenta de la empresa.
11	Empresa Schober, S.A.	Nada
12	Industrias Panamá Boston	Nada
13	Corporación Industrial Transp. CISA	Nada
14	Int. Tagaropulos, S.A.	Nada
15	Constructora El Cañón	Nada

16	Panificadora Moderna, S.A.	Nada
17	Alumax, S.A.	Nada
18	Servicios Lewis, S.A.	Nada
19	Empresa Corip, S.A.	<p>44. Becas de capacitación para trabajadores: La Empresa pagará la matrícula y los materiales didácticos de tres cursos de capacitación cada seis meses en el INAFORP, para los trabajadores de la empresa. La Empresa escogerá los cursos según sus necesidades y el comité de Empresa determinará los asistentes a dichos cursos. En caso de que la matrícula y los materiales didácticos sean gratuitos, la Empresa reconocerá al trabajador el costo del transporte. Además se reconocerá a los beneficiarios B/.25.00 (Veinticinco Balboas) mensuales, para otros gastos relacionados con los cursos. Se entiende que los trabajadores que sean beneficiados con estos cursos, tienen el compromiso de trabajar para la Empresa después de la terminación de su curso por un período de un año, o de lo contrario deberá rembolsar los gastos que la Empresa haya incurrido en dicho uso. Todo acreedor a una beca de capacitación tendrá que comprobar mensualmente su asistencia, así como certificación de su aprovechamiento al final del mismo.</p> <p>Se entiende que de no asistir regularmente el trabajador perderá la beca otorgada y deberá rembolsar los gastos incurridos por la Empresa en virtud de dicho curso.</p> <p>Se permitirá a los trabajadores beneficiados por esta cláusula ausentarse del trabajo antes de la hora de salida si fuese indispensable para llegar a tiempo a sus cursos y éstos a su vez deberán resarcir a la Empresa el tiempo perdido en virtud de dicha ausencias.</p> <p>Adicionalmente, la Empresa donará diez (10) matrícula hasta por B/.25.00 (veinticinco Balboas) cada una, para los empleados que deseen hacer estudios nocturnos para su mejoramiento profesional o técnico, en escuelas reconocidas por el Ministerio de Educación, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva. Se entiende que estas becas serán asignadas por el Comité de Empresas, tomando en cuenta la antigüedad y necesidad de los trabajadores y que la entrega de asignación sea rembolsable contra la certificación del gasto de matrícula.</p>

20	Clima Control, S.A.	Nada
21	Neon Cattan, S.A.	Nada
22	Ingeniería de Vías, S.A.	Nada
23	Servicios y Construcciones Fan, S.A.	Nada
24	Tejidos y Confecciones, S.A.	Nada
25	Bahía Motor, S.A.	Nada
26	Clínica Óptica Chevalier	29. Adiestramiento del personal panameño: La empresa desarrollará cursos de capacitación técnica, los cuales serán teóricos y prácticos, que a su vez serán dictados por personal especializado en las diferentes áreas de trabajo. También desarrollará cursos de actualización para todos sus trabajadores.
27	Refrescos Nacionales, S.A.	Nada
28	Azucarera Nacional, S.A.	27. Adiestramiento dentro de la Empresa: La empresa desarrollará cursos de capacitación técnica, los cuales serán teóricos y prácticos, que a su vez serán dictados por personal especializado en las diferentes áreas de trabajo. También desarrollará cursos de actualización para todos sus trabajadores.
29	CAPAC	Nada
30	Pasta Alimenticia la Imperial, S.A.	Nada
31	Cardoze y Lindo, S.A.	Nada
32	Panificadora La Favorita, S.A.	Nada
33	Stiecy Metalpan	23. Adiestramiento del personal panameño: La Empresa reconoce que sus trabajadores deben adiestrarse para garantizar su trabajo y obtener una efectiva oportunidad de ascenso y mejoramiento económico. Para tal fin le brindará su apoyo al INAFORP o a cualquier otra institución oficial que tenga por objetivo el adiestramiento de trabajadores en las áreas de trabajo que requiera la Empresa.

34	Restaurante Marbella	34. Formación profesional: La Empresa y el sindicato acuerdan en esta Convención Colectiva respaldar la preparación de los trabajadores en la escuela de adiestramiento para los saloneros, cocineros, para la atención al público. Para tales efectos la empresa donará equipos o utensilios desechables o descontinuados, como platos, tazas, cubiertos, servilletas, copas y manteles, etc.
35	Centro Médico Paitilla	26. Adiestramiento de personal: La Empresa contribuirá con la suma de B/.625.00 (seiscientos veinticinco Balboas) anuales para los planes de adiestramiento de los trabajadores de la Empresa. Esta suma será entregada al Sindicato durante los primeros cinco (5) días del mes de septiembre de cada año, por la duración de la presente Convención Colectiva.
36	Atlantic Pacific, S.A.	39. Cursos de adiestramiento: La empresa desarrollará cursos de capacitación técnica, los cuales serán teóricos y prácticos, que a su vez serán dictados por personal especializado en las diferentes áreas de trabajo. También desarrollará cursos de actualización para todos sus trabajadores.
37	Machetazo de Punta del Este, S.A.	Nada
38	Machetazo Panamá Oeste	Nada
39	Empresas Shevelk, S.A.	Nada
40	Unión FENOSA	Nada
41	Pascual, S.A.	13. De la capacitación de los trabajadores: La empresa desarrollará cursos de capacitación técnica, los cuales serán teóricos y prácticos, que a su vez serán dictados por personal especializado en las diferentes áreas de trabajo. También desarrollará cursos de actualización para todos sus trabajadores.
42	No está	
43	América Airline	27. Adiestramiento del personal: La Empresa reconoce la necesidad de capacitar y adiestrar a su personal en el manejo del equipo de trabajo y en las innovaciones que se introduzcan en él. Para esos efectos, programará cursos de capacitación cuando sean necesarios.

44	Compañía Panameña de Aviación, S.A.	<p>48. Adiestramiento del personal sindicalizado: La Empresa se compromete a mantener programas de adiestramiento para los trabajadores especialmente para aquellos recién contratados. Este entrenamiento debe ser de preferencia en idioma español. El Trabajador se obliga a asistir a los entrenamientos programados por la Empresa en horas laborales.</p> <p>En aquellos casos en que el entrenamiento se realice en días no laborables del trabajador y la Empresa le solicitare al trabajador se presente a tomar dicho entrenamiento, el tiempo será compensado con tiempo en otro día distinto convenido por las partes.</p> <p>La Empresa, de acuerdo a sus programas internos de capacitación dictará, en la medida de sus posibilidades, cursos de relaciones humanas a su personal sindicalizado.</p>
45	Hotel Continental, S.A.	<p>37. Adiestramiento en jornadas para el futuro: La Empresa se compromete a dar a sus trabajadores, dentro de sus posibilidades, la oportunidad para que puedan aprender otras labores en otros departamentos, con el objeto de prepararlo para futuros ascensos siempre y cuando dicho procedimiento de aprendizaje no estorbe el normal funcionamiento de la Empresa.</p> <p>38. Acerca de la capacitación a trabajadores: La empresa desarrollará cursos de capacitación técnica, los cuales serán teóricos y prácticos, que a su vez serán dictados por personal especializado en las diferentes áreas de trabajo. También desarrollará cursos de actualización para todos sus trabajadores.</p>
46	Refrescos Nacionales, S.A.	<p>64. Educación continua: La Empresa se compromete a realizar adiestramiento y/o preparación del personal, tanto en el aspecto técnico como en los de la instrucción general dentro de las posibilidades operacionales y económicas de las mismas a fin de mejorar el rendimiento de los trabajadores. Para este objetivo, la Empresa tomará en cuenta las sugerencias o recomendaciones que proporcione el sindicato, tratando en lo posible de que todos los trabajadores participen.</p>
47	Bolsas y Cartuchos de Papel, S.A.	<p>23. Programa de adiestramiento y/o preparación del personal: La empresa desarrollará cursos de capacitación técnica, los cuales serán teóricos y prác-</p>

		ticos, que a su vez serán dictados por personal especializado en las diferentes áreas de trabajo. También desarrollará cursos de actualización para todos sus trabajadores.
48	Proseguir Primera Agencia de Seguridad	Nada
49	Empresa Promarina, S.A.	Nada
50	Empresas Empaques de Colón, S.A.	Nada
51	Pesquero Tenaro, S. A.	Nada
52	Geo F. Novey, Inc.	31. De la capacitación del personal: La empresa desarrollará cursos de capacitación técnica, los cuales serán teóricos y prácticos, que a su vez serán dictados por personal especializado en las diferentes áreas de trabajo. También desarrollará cursos de actualización para todos sus trabajadores.
53	Hotel Ejecutivo, S.A.	Nada
54	Freeport Restaurante	Capacitación técnica: La empresa desarrollará cursos de capacitación técnica, los cuales serán teóricos y prácticos, que a su vez serán dictados por personal especializado en las diferentes áreas de trabajo. También desarrollará cursos de actualización para todos sus trabajadores.
55	Ricardo Pérez	Adiestramiento en el trabajo: La Empresa se compromete a dar a sus trabajadores, dentro de sus posibilidades, la oportunidad para que puedan aprender otras labores en otros departamentos, con el objeto de prepararlos para futuros ascensos siempre y cuando dicho procedimiento de aprendizaje no estorbe el normal funcionamiento de la Empresa.
56	Llanos de Cerro Azul, S.A.	Nada
57	Coca Cola de Panamá	46. Actividad de adiestramiento seminarios y capacitación: La empresa desarrollará cursos de capacitación técnica, los cuales serán teóricos y prácticos, que a su vez serán dictados por personal especializado en las diferentes áreas de trabajo. También desarrollará cursos de actualización para todos sus trabajadores.
58	Concreto S.A.	Nada

59	Empresa Ingeniería Sar y Asociado, S.A.	Nada
60	Empresa Alstom Ted, S.A.	Nada
61	Asociación de Dueños de Boliches y Camaroneros	Nada
62	Finca San Antonio	Nada
63	Donald W. Dickerson Inc.	Nada
Año 2003		
1	Empresas Sitel Panamá, S. A.	Nada
2	Empresas Constructoras del Istmo, S.A.	Nada
3	Impa Doel S.A.	Nada
4	Hotel El Panamá	24. Capacitación: La Empresa continuará capacitando a sus trabajadores, ya sea con facilitadores internos o a través de cursos o seminarios que se dicten dentro o fuera del centro de trabajo. El Objetivo de la capacitación es lograr el desarrollo personal y profesional de las personas y una mejor calidad de vida para éstas.
5	Servi Pronto Los Pueblos	Nada
6	Empresa Panamá Air Cargo Terminal	13. Adiestramiento: La Empresa reconoce la necesidad de capacitar y adiestrar a su personal en el manejo del equipo de trabajo, y en las innovaciones que se introduzcan en él. Para esos efectos programará cursos de capacitación cuando sean necesarios.
7	Terminal Nacional de Transporte, S.A.	Nada
8	Dell Panamá, S.A.	17. Capacitación: La empresa desarrollará cursos de capacitación técnica, los cuales serán teóricos y prácticos, que a su vez serán dictados por personal especializado en las diferentes áreas de trabajo. También desarrollará cursos de actualización para todos sus trabajadores.
9	Restaurante Operation, S.A.	Nada
10	Hot Dog City	Nada

11	Cámara Nacional de las Artes Graficas	Nada
12	Rodolfo Moreno, S.A.	Nada
13	Mister Klean Overseas Internacional	Nada
Recomienza conteo del año 2003		
1	Herserv, S.A.	Nada
2	Minsa, S.A.	Nada
3	Gold Mills de Panamá, S.A.	<p>51. Seminarios: La Empresa se compromete a dictar seminarios que contribuyan a incrementar la productividad y capacitación de los trabajadores. Y a su vez los trabajadores se obligan a asistir a los mismos.</p> <p>En caso de que los seminarios se dicten en horas laborables, la empresa no descontará este tiempo del salario del trabajador.</p> <p>En caso de que la Empresa envíe al trabajador a un seminario o capacitación que se dicte en horas no laborables y fuera de las instituciones de la empresa, le reconocerá un viático de \$1.00.</p>
4	Restaurantes de las América, S.A.	<p>34. La Empresa se compromete a realizar adiestramiento y/o preparación del personal, tanto en el aspecto técnico como en los de la instrucción general dentro de las posibilidades operacionales y económicas de las mismas a fin de mejorar el rendimiento de los trabajadores. Para este objetivo, la Empresa tomará en cuenta las sugerencias o recomendaciones que proporcione el sindicato, tratando en lo posible de que todos los trabajadores participen.</p>
5	Panamá Ports Company	<p>37. La Empresa desarrollará cursos de capacitación técnica los cuales serán teórico-prácticos que a su vez serán dictados por personal especializado en las diferentes áreas de trabajo. También desarrollará cursos de actualización para todos sus trabajadores.</p> <p>La Empresa se compromete a cumplir con esta cláusula, para la cual tomará sugerencia del sindicato.</p>
6	Brink Panamá, S.A.	Nada
7	C. G. De Haseth & Cía., S.A.	<p>52. Capacitación: La Empresa se compromete a seguir capacitando a su personal mediante cursos,</p>

		<p>seminarios, conferencias y otros para que éste esté actualizado en el equipo y material moderno que utilice la Empresa para las distintas labores; esta capacitación será sin costo algunos para los trabajadores.</p> <p>Cuando el Trabajador asista a cursos de capacitación fuera de su jornada habitual de trabajo, o cuando el curso exceda la jornada ordinaria de trabajo, no se considerará como una jornada extraordinaria de labores. En estos casos la Empresa proporcionará la alimentación si el curso excede de dos (2) horas más allá de la jornada ordinaria de labores.</p>
8	Capitán Gianni (Motonave y Otras)	Nada
9	Administradora Panameña del Mar, S.A. y Otras.	Nada
10	Panadería Río de Oro, S.A. y Otras	Nada
11	No está	
12	No está	
13	No está	
14	Corporación Proinpetrol Internacional	Nada
15	Empresa Finca San Antonio, Chiriqui	Nada
16	Empresa Eterna, S.A.	Nada
17	Cervecería Nacional, S.A.	Nada
18	Celloprint, S.A.	34. Adiestramiento en el trabajo: La Empresa reconoce la necesidad de capacitar y adiestrar a su personal en el manejo del equipo de trabajo y en las innovaciones que se introduzcan en él. Para tales efectos, programará cursos de capacitación cuando sean necesarios.
19	Empresa Tropical Services Corporation	31. Adiestramiento por accidente y enfermedades profesionales: En consecuencia la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores. En

		caso de que los cursos se dicten en la casa matriz, o en cualquier otra parte del exterior, la empresa correrá con los gastos de transporte y viáticos que corresponden. Estos entrenamientos deberán ser impartidos por un instructor especializado y por cuenta de la empresa.
20	Nestlé Panamá, S.A.	55. Aprendizaje de otros oficios: La Empresa se compromete a dar a sus trabajadores, dentro de sus posibilidades, la oportunidad para que puedan aprender otras labores en otros departamentos, con el objeto de prepararlos para futuros ascensos siempre y cuando dicho procedimiento de aprendizaje no estorbe el normal funcionamiento de la Empresa.
21	Arrocha y Afiliados	Nada
22	Panasal, S.A.	Nada
23	Eléctrica de Medellín, S.A.	Nada
24	San Fernando, S.A.	43. Adiestramiento del personal: La Empresa reconoce la necesidad de capacitar y adiestrar a su personal en el manejo del equipo de trabajo y en las innovaciones que se introduzcan en él. Para tales efectos, programará cursos de capacitación cuando sean necesarios.
25	Constructora López, S.A.	Nada
26	Nestlé Panamá, S. A.	Nada
27	Recicladoras Vida y Salud San Miguel, S.A.	Nada
28	Primer Grupo de seguridad Total, S.A.	Nada
29	Rociar, S.A	Nada
30	Hotel Granada, S.A	3. Cursos de adiestramiento: La empresa desarrollará cursos de capacitación técnica, los cuales serán teóricos y prácticos, que a su vez serán dictados por personal especializado en las diferentes áreas de trabajo. También desarrollará cursos de actualización para todos sus trabajadores.
31	Vigilancia Especial	Nada

32	La Empresa Lloyd Aéreo Boliviano, S.A.	18. Capacitación del Personal: La empresa desarrollará cursos de capacitación técnica, los cuales serán teóricos y prácticos, que a su vez serán dictados por personal especializado en las diferentes áreas de trabajo. También desarrollará cursos de actualización para todos sus trabajadores.
33	Bananera del Atlántico	Nada
34	Bavarian Motor Panamá, S.A.	Nada
35	Fábrica de Ropa Interior S.A.	Nada
36	Skanska, S.A.	23. Adiestramiento por motivo de accidente industrial y enfermedades profesionales: En consecuencia la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores. En caso de que los cursos se dicten en la casa matriz, o en cualquier otra parte del exterior, la empresa correrá con los gastos de transporte y viáticos que corresponden. Estos entrenamientos deberán ser impartidos por un instructor especializado y por cuenta de la empresa.
37	Bilfinger + Berger de Panamá, S.A.	12. Cursos y seminarios: La Empresa conviene en conceder licencia con salario, a todo trabajador designado para representar al país o a sus respectivas organizaciones sociales, en congresos, conferencias, actividades de adiestramiento, seminarios o competencias nacionales e internacionales relacionadas con el trabajo, con el deporte con las actividades sindicales, aprobadas por los Ministerios e Instituciones a quienes competen; de conformidad con el artículo 160 del Código de Trabajo.
38	Motores Eléctricos, S.A.	Nada
39	Guan, S.A.	Nada
40	Laboratorio Farmacéutico, S.A.	47. Adiestramientos: La Empresa reconoce la necesidad de capacitar y adiestrar a su personal en el manejo del equipo de trabajo y en las innovaciones que se introduzcan en él. Para esos efectos, programará cursos de capacitación cuando sean necesarios.
41	Grupo San Bosco, S.A.	Nada

42	Grupo Riba Smith, S.A.	Nada
43	Seguridad Permanente y Protección	Nada
44	Contadora Resort, Inc., S.A.	36. Curso de Adiestramiento: La empresa desarrollará cursos de capacitación técnica, los cuales serán teóricos y prácticos, que a su vez serán dictados por personal especializado en las diferentes áreas de trabajo. También desarrollará cursos de actualización para todos sus trabajadores.
45	Empresa Consultora de Proyectos Urbanos, S.A.	Nada
46	Empresas Plásticos Mundiales, S.A.	35. Adiestramientos por motivos de accidentes industriales y enfermedades profesionales: En consecuencia la empresa se compromete a mantener un programa eficiente de adiestramiento en sus actividades individuales para elevar la capacidad de los trabajadores. En caso de que los cursos se dicten en la casa matriz, o en cualquier otra parte del exterior, la empresa correrá con los gastos de transporte y viáticos que corresponden. Estos entrenamientos deberán ser impartidos por un instructor especializado y por cuenta de la empresa.
47	Almacén el Machetazo y Otras	Nada
48	Instalaciones Civiles, S.A.	Nada
49	Construcciones Especializada, S.A.	Nada
50	Constructora de Vivienda, S.A.	Nada
51	Seguridad Unida, S.A.	Nada
52	Panamá Air Cargo Terminal Inc.	14. Adiestramiento: La Empresa reconoce la necesidad de capacitar y adiestrar a su personal en el manejo del equipo de trabajo y en las innovaciones que se introduzcan en él. Para tales efectos, programará cursos de capacitación cuando sean necesarios.
53	Gases Industriales, S.A.	Nada
54	Baterías Nacional y Distribuidora Tasco	Nada
55	Petroterminal de Panamá, S.A.	Nada

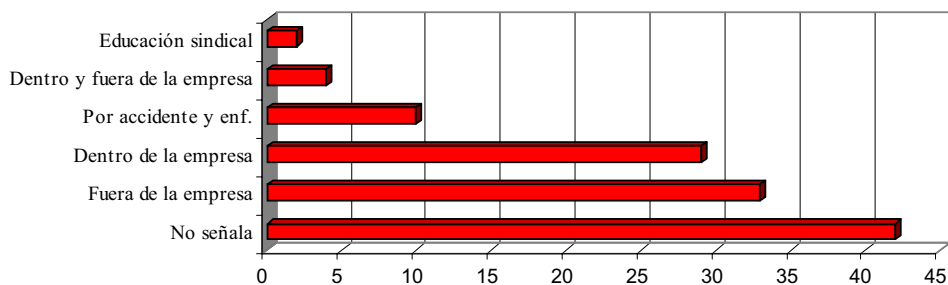
56	Bocas Fruti Company, Ltd.	Nada
57	Corp. MEDCOM Panamá, S.A.	14. Adiestramiento: La Empresa reconoce la necesidad de capacitar y adiestrar a su personal en el manejo del equipo de trabajo y en las innovaciones que se introduzcan en él. Para tales efectos, programará cursos de capacitación cuando sean necesarios.
58	Bahía Las Minas, S.A.	28. Adiestramiento para personal en área de alto riesgo: La Empresa brindará adiestramiento especial, de acuerdo a los programas establecidos, a los trabajadores que ingresen por primera vez a la Empresa, para laborar en áreas de alto riesgo, con el fin de que afiancen sus conocimientos y realicen los trabajos con la mayor eficiencia posible y tomando las medidas de seguridad necesarias para la prevención de accidentes. Igualmente, la Empresa, proporcionará este tipo de adiestramiento especial por nueva tecnología, cambios o nuevos métodos de trabajo, al personal que ya esté laborando en el área de alto riesgo.
59	Agencia Recamar, S.A.	Nada
60	Electra Noreste, S.A.	36. Adiestramiento para personal en área de alto riesgo: La Empresa brindará adiestramiento especial, de acuerdo a los programas establecidos, a los trabajadores que ingresen por primera vez a la Empresa, para laborar en áreas de alto riesgo, con el fin de que afiancen sus conocimientos y realicen los trabajos con la mayor eficiencia posible y tomando las medidas de seguridad necesarias para la prevención de accidentes. Igualmente, la Empresa, proporcionará este tipo de adiestramiento especial por nueva tecnología, cambios o nuevos métodos de trabajo, al personal que ya esté laborando en el área de alto riesgo.
61	Dycsa Internacional, S.A.	Nada
62	Aire Cariben, S.A.	Nada
63	Copa Airlines	Nada
64	Geo F. Novey Inc.	31. De la capacitación del personal: La Empresa reconoce la necesidad de capacitar y adiestrar a su personal en el manejo del equipo de trabajo y en las innovaciones que se introduzcan en él. Para tales efectos, programará cursos de capacitación cuando sean necesarios

65	Empresa Gresinsa	33. Capacitación: La Empresa reconoce la necesidad de capacitar y adiestrar a su personal en el manejo del equipo de trabajo y en las innovaciones que se introduzcan en él. Para tales efectos, programará cursos de capacitación cuando sean necesarios.
66	Tropigas de Panamá, S.A.	24. Cursos de adiestramiento: La Empresa reconoce la necesidad de capacitar y adiestrar a su personal en el manejo del equipo de trabajo y en las innovaciones que se introduzcan en él. Para efectos, programará cursos de capacitación cuando sean necesarios.
67	Sky Chefs de Panamá, S.A.	44. Adiestramiento: La Empresa reconoce la necesidad de capacitar y adiestrar a su personal en el manejo de equipo de trabajo y en las innovaciones que se introduzcan en él. Para tales efectos, programará cursos de capacitación cuando sean necesarios.
68	Colón Container Terminal, S.A.	66. Oportunidad de capacitación: La compañía continuará brindando a los trabajadores la oportunidad de participar en los programas de entrenamiento y desarrollo de personal, a fin de que como resultado de sus estudios y esfuerzos estén en condiciones de concursar en promociones. 65. La compañía se compromete con el departamento de mantenimiento a darle una vez al año capacitación profesional al personal del mismo, ejemplo: electricistas, mecánicos, mecánico torneros y soldadores. Igual se compromete a dar este entrenamiento por posición; el mismo será evaluado para posibles promociones.
69	Agrícola del Atlántico, S.A.	Nada
70	Empresa de Transmisión Eléctrica, S.A.	Nada
71	Industrias Eléctrica, S.A.	Nada
72	Constructora Corciones y Asociados, S.A.	10. Adiestramiento: La Empresa reconoce la necesidad de capacitar y adiestrar a su personal en el manejo del equipo de trabajo y en las innovaciones que se introduzcan en él. Para tales efectos, programará cursos de capacitación cuando sean necesarios.
73	Desarrollo Golf Coronado	Nada

74	Aluminio de Panamá	Nada
75	Jopi Investment, S.A.	Nada
76	Empresa Tatúa, S.A.	Nada
77	No está	
78	Proveedores Independientes, S.A.	Nada
79	Servicios y Suministro de Trabajadores del Aseo de Panamá	Nada

Anexo 3

Gráfica N° 1
Convención Colectiva por Claúsula. 1999-2003



Nota

- Educación sindical: apoyo de la empresa para que el sindicato eduque a sus afiliados en cualquier tema.
 - Dentro y fuera de la empresa: La empresa se compromete a capacitar a su personal dentro o fuera de la empresa.
 - Por accidente o enfermedad: La empresa se compromete a capacitar a los empleados que sufran accidente dentro de la empresa o relacionado a su trabajo, para que ocupen otra posición dentro de la misma.
 - Dentro de la empresa: La empresa se compromete a capacitar a su personal dentro de la empresa o a que utilicen los demás departamentos para capacitarse.
 - Fuera de la empresa: La empresa se compromete a financiar la capacitación de su personal, total o parcial, pero en otras instituciones fuera de la empresa.
- No señala: La empresa se compromete a capacitar a su personal pero no señala dónde lo va hacer ni cuándo.

Anexo 4

Cuadro N° 3
Egresados de Acciones Técnicas Formativas desarrolladas
por el Instituto Nacional de Formación Profesional en la República,
según tipo, modalidad y área de formación: años 1998-2002

Tipo de modalidad y áreas de formación	Egresados de acciones técnicas formativas				
	1998	1999	2000	2001	2002
TOTAL	19.761	15.712	20.919	23.761	26.652
Formación Técnica ocupacional	16.007	11.979	16.559	19.803	22.583
Centro Fijo	8.949	7.177	10.528	12.173	14.015
Agropecuaria	205	149	398	472	541
Náutica - pesquera	461	488	1.055	1.704	2.402
Artesanía	198	142	92	175	250
Confección textil e industrial	812	600	668	777	798
Construcción civil	908	1.000	1.180	1.397	1.582
Madera	341	323	640	453	469
Electricidad y electrónica	986	734	947	1.160	1.300
Refrigeración y aire acondicionado	316	250	338	323	342
Automotriz	915	711	1.277	1.131	1.123
Metal Mecánica	946	1.015	1.252	1.153	1.208
Gastronomía - Hotelería	1.190	446	784	1.142	1.169
Belleza	482	400	480	369	390
Administración y comercio	293		108	624	1.120
Cómputo	896	919	1.309	1.293	1.321
Acciones Móviles	7.058	4.802	6.031	7.630	8.568
Agropecuaria	2.034	1.707	1.812	2.119	2.314
Náutica - pesquera	365	311	275	323	352
Artesanía	555	463	448	600	678
Confección textil e industrial	858	576	727	927	1.010
Construcción civil	876	503	820	964	996
Madera	131	150	160	134	154
Electricidad y electrónica	497	288	445	511	599
Refrigeración y aire acondicionado	14	13		38	65
Automotriz	121	82	67	157	210
Metal Mecánica	313	164	188	234	265
Gastronomía - Hotelería	968	486	847	1.250	1.510
Belleza	219	48	36	95	112
Administración y comercio				61	78
Cómputo	107	11	206	217	225
Formación de Docente	1.020	709	662	531	560
Formación en la Empresa	2.734	3.024	3.698	3.427	3.509
Formación en la Empresa %	14%	19%	18%	14%	13%

Fuente: Panamá en Cifras de La Contraloría General de la República. Año 2003.

Anexo 5

Cuadro N° 4
Presupuesto del sector público destinado a la educación
según institución: años 1999-2003

Institución	1999	2000	2001	2002	2003
Total	496.631	508.982	693.300	691.332	765.773
Ministerio de Educación	308.191	317.366	493.046	484.307	552.757
Universidad de Panamá	88.114	89.632	96.582	98.251	100.703
Universidad Tecnológica	26.750	26.592	27.041	28.647	27.548
Instituto para la Formación y Aprovechamiento de los Recursos Humanos	33.347	33.405	31.808	32.407	39.657
Instituto Panameño de Rehabilitación Especial	9.415	9.725	11.664	12.398	12.116
Instituto Nacional de Deporte	5.947	6.203	6.337	6.309	6.216
Instituto Nacional de Cultura	6.336	6.731	6.794	6.885	6.392
Instituto Nacional de Formación Profesional	8.380	8.281	8.825	8.842	7.971
Universidad Autónoma de Chiriquí	8.324	9.154	9.204	11.075	10.441
Universidad Especializada de las Américas	1.827	1.893	1.999	2.211	1.972
INAFORP % DEL TOTAL	2%	2%	1%	1%	1%

Fuente: Panamá en Cifras de la Contraloría General de la República. Año 2003.

Anexo 6

Instituto Nacional de Formación Profesional. INAFORP

Ley 18 de 29 de setiembre de 1983

Por la cual se crea el Instituto Nacional de Formación Profesional

El Consejo Nacional de Legislación

DECRETA:

TÍTULO I

Capítulo I

De la naturaleza

Artículo 1. Créase el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP) como institución autónoma del Estado, con personería jurídica y patrimonio propio.

Artículo 2. Se entiende por formación profesional el conjunto de acciones sistemáticas y metódicas que tienen por objeto la capacitación, complementación y especialización de los trabajadores, con la finalidad de coadyuvar a su ingreso a cualquier nivel del mercado de trabajo para promover su desarrollo profesional en todos los niveles ocupacionales o sectores de la actividad económica y apoyar el incremento de la productividad y de la producción nacional.

Capítulo II

De los objetivos

Artículo 3. Es objetivo del INAFORP, propiciar el desarrollo técnico del trabajador sin descuidar los aspectos económicos, social, cultural y humano, de conformidad con sus aptitudes y las posibilidades de empleo y ocupaciones productivas que requiera el proceso de desarrollo nacional.

Artículo 4. Las acciones de formación profesional se estructurarán dentro de un proceso que abarque el posible itinerario de calificación profesional del trabajador en los diversos campos y sectores de la actividad económica. En dicho proceso, se deberá utilizar técnicas que motiven la constante superación del trabajador.

Capítulo III

De las funciones

Artículo 5. Para lograr los objetivos señalados, el Instituto Nacional de Formación Profesional deberá:

1. Establecer, organizar y mantener un sistema nacional que garantice la formación profesional de los trabajadores con el fin de satisfacer la demanda y necesidades planteadas por el proceso de desarrollo nacional.

-
2. Contribuir al mejoramiento técnico y humano de los trabajadores, de manera que mejore la calidad de los recursos humanos y coadyuve a la elevación de su nivel de vida.
 3. Propiciar y organizar en común acuerdo con las distintas empresas, las acciones formativas que se llevan a cabo utilizando y movilizand o la capacidad instalada existentes.
 4. Investigar, estudiar y planificar las acciones de formación profesional que resulten prioritarias y de apoyo para la realización de los planes y proyectos de desarrollo nacional, en coordinación y consulta con las distintas entidades y organismos oficiales y privados.
 5. Promover, concertar y fortalecer la coordinación y enlace de las acciones del INAFORP con otros organismos o instituciones estatales, autónomas, semi-autónomas, o mixtas, con cuyo concurso se asegure el cumplimiento de los objetivos del Instituto.
 6. Organizar, orientar, coordinar, apoyar y evaluar todas las actividades de formación profesional que se desarrollen en el país.
 7. Llevar un registro, asesorar y evaluar el funcionamiento de establecimientos privados que se dediquen a actividades de formación profesional; para lograr su adecuación con los objetivos generales de la formación profesional.
 8. Otorgar certificaciones de formación profesional y convalidar las emitidas por otras entidades similares extranjeras de acuerdo con el reglamento que apruebe la Comisión Nacional.

Artículo 6. El INAFORP incluirá en sus programas de formación profesional a los jóvenes agricultores y a los productores agropecuarios adultos y velará porque se realicen actividades de formación profesional, sobre la base de libertad de opciones e igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna.

TÍTULO II
Capítulo I
De los Órganos Directivos

Artículo 7. El INAFORP estará constituido por la Comisión Nacional, Órgano de Políticas y decisiones; la Dirección Nacional, Órgano Ejecutivo; y las Unidades Operativas del Instituto.

Capítulo II
De la Comisión Nacional

Artículo 8. La Comisión Nacional es el órgano con responsabilidad sobre la marcha general del INAFORP, y por lo tanto formulará los planes de trabajos anuales del mismo y controlará la realización de las correspondientes actividades. Estará integrada de la siguiente manera:

1. El Ministro de Trabajo y Bienestar Social o el Viceministro, quien lo presidirá;
2. El Ministro de Planificación y Política Económica o su representante;
3. El Ministro de Educación o su representante;
4. El Ministro de Comercio e Industrias o su representante;
5. Tres (3) representantes de los empleadores;
6. Tres (3) representantes de los trabajadores;
7. Tres (3) artesanos en ejercicio e independientes; y
8. Tres (3) productores agropecuarios.

Artículo 9. Los tres representantes de los trabajadores serán designados por el Presidente de la República, escogidos de una lista de seis nombres que presentará a su consideración por conducto del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, el Consejo Nacional de Trabajadores (CONATO). Los tres representantes de los empleadores serán designados por el Presidente de la República escogidos de una lista de seis miembros que presentará a su consideración, igualmente por conducto del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP). Los tres (3) representantes de los artesanos independientes y de los tres (3) productores agropecuarios, serán escogidos de las listas libremente depositadas en la Gobernación de cada provincia y comarca, por todos los artesanos independientes y productores agropecuarios, que no pertenezcan ni a la CONEP ni al CONATO. El Presidente de la República escogerá los tres (3) primeros de cada lista como representantes de cada categoría.

Artículo 10. Los representantes de los empleadores, de los trabajadores, de los artesanos y de los productores agropecuarios independientes, serán nombrados por un período de dos (2) años, prorrogables.

Artículo 11. Los miembros de la Comisión Nacional percibirán los emolumentos que establezca su reglamento.

Artículo 12. La Comisión Nacional tendrá las siguientes atribuciones:

1. Fijar la política de formación profesional del Instituto, en el marco de los planes de desarrollo nacional.
2. Precisar las prioridades de formación profesional de conformidad con los lineamientos de política que se adopten y las necesidades de recursos humanos del país.
3. Promover, coordinar y normar las actividades de formación profesional que desarrolle el INAFORP.
4. Discutir y aprobar el proyecto de presupuesto general del INAFORP.
5. Contratar los servicios de auditoría externa cuando así lo estime conveniente.
6. Aprobar el informe anual de las actividades del INAFORP, así como los estados financieros de sus operaciones, que le deba presentar el Director Nacional.
7. Aprobar el Reglamento Interno del INAFORP que le deberá ser sometido a su consideración por el Director Nacional.
8. Aprobar la estructura organizativa del INAFORP.
9. Evaluar periódicamente el funcionamiento y los resultados de la labor del INAFORP.
10. Aceptar o rechazar las donaciones, legales u otro tipo de contribución extraordinaria que se haga a favor del INAFORP.
11. Dictar su reglamento interno.
12. Aprobar los acuerdos que el INAFORP celebre con entidades públicas, privadas, extranjeras o internacionales, para desarrollar acciones de formación profesional.
13. Autorizar toda operación, negociación o transacción que implique inversión, erogación y obligación por más de veinte mil balboas (B/.20,000.00), para el cumplimiento de los fines de la Institución, de acuerdo a lo establecido en el Código Fiscal y demás leyes complementarias; y
14. Llevar a cabo todas las acciones que le autoriza la presente Ley y las demás disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 13. La Comisión Nacional contará con un organismo asesor y consultivo en materia de educación y formación profesional integrado por especialistas de comprobada experiencia en estas disciplinas; cuyos integrantes y atribuciones determinará la propia comisión.

Artículo 14. La Comisión Nacional se reunirá por lo menos una vez al mes en forma ordinaria y en forma extraordinaria cuando sea convocada por su Presidente o a solicitud de cinco (5) miembros o por el Director Nacional del INAFORP.

Artículo 15. Las decisiones de la Comisión Nacional se tomarán por la mayoría absoluta de sus miembros y se hará por medio de resolución o acuerdos.

Artículo 16. La Dirección Nacional es el órgano del INAFORP mediante el cual el mismo pone en ejecución sus planes y programas.

Artículo 17. La Dirección Nacional del INAFORP estará a cargo de un Director Nacional, quien tendrá la representación legal del mismo y deberá reunir los siguientes requisitos:

1. Ser panameño;
2. Haber cumplido (30) años de edad;
3. No estar inhabilitado para desempeñar cargos públicos;
4. Tener título universitario o de nivel superior equivalente; y
5. Poseer experiencias en actividades relacionadas con la formación profesional.

Artículo 18. El Director Nacional del INAFORP será designado por el Presidente de la República por un período de cuatro (4) años, prorrogables, escogido de una terna que le someterá a su consideración la Comisión Nacional. Asistirá a las reuniones con derecho a voz y actuará como secretario de la misma.

Artículo 19. Son funciones y atribuciones del Director Nacional:

1. Asistir a las sesiones de la Comisión Nacional con derecho a voz.
2. Ejercer la administración de la Institución y ejecutar las decisiones de la Comisión Nacional.
3. Nombrar y remover el personal del INAFORP, siguiendo los trámites que para la selección y despido de los servidores públicos establecen las Leyes y los reglamentos vigentes.
4. Planear, organizar, coordinar, dirigir y controlar, conforme al Reglamento Interno y disposiciones expresas de la Comisión Nacional, las actividades del INAFORP.
5. Representar judicial y extrajudicialmente a la Institución en los términos y condiciones que fija la Ley y la Comisión Nacional.
6. Celebrar todo contrato, convenio, transacción, acto u operación que deba efectuar el INAFORP cuyo monto exceda de veinte (B/.20.000.00) mil balboas; de acuerdo a lo establecido en el Código Fiscal y demás leyes complementarias.
7. Responder ante la Comisión Nacional por la ejecución de la labor administrativa y docente del INAFORP; así como del manejo de sus fondos.
8. Evaluar anualmente la labor del personal del INAFORP.
9. Presentar a la Comisión Nacional oportunamente, el anteproyecto de presupuesto del INAFORP.

-
10. Presentar a la consideración de la Comisión Nacional, el informe anual sobre las actividades del INAFORP, así como los estados financieros de sus operaciones; y
 11. Firmar las certificaciones de formación profesional.

Artículo 20. Para el cumplimiento de las funciones que le asigna la presente Ley, la Dirección Nacional podrá contar con Comisiones Técnicas Consultivas, por rama de actividad económica, cuya integración será paritaria, de empleadores y trabajadores y se crearán de acuerdo a las necesidades prioritarias del país y del INAFORP y/o a las recomendaciones que al respecto formule la Comisión Nacional del mismo.

Artículo 21. Para el efectivo cumplimiento de las responsabilidades de carácter administrativo y técnico del INAFORP, funcionará bajo la dependencia de la Dirección Nacional, una Subdirección de Planificación y Programación; una Subdirección de Operaciones y una Subdirección de Administración y Finanzas, las cuales contarán con las unidades necesarias para la buena marcha de las mismas, cuyas funciones serán determinadas en el Reglamento Interno.

Anexo 7

Decreto Ley N° 4 de 7 de enero de 1997 Por la cual se regula el sistema de formación profesional DUAL

El Presidente de la República

En uso de sus facultades constitucionales y especialmente de la que le confiere la Ley N° 1 del 2 de enero de 1997, oído el concepto favorable del Consejo de Gabinete,

DECRETA:

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. Esta Ley regula el sistema de formación profesional dual y dirigirá preferiblemente las acciones de formación profesional hacia ocupaciones que resulten prioritarias o necesarias para el desarrollo nacional.

Esta Ley tiene los siguientes objetivos:

1. Brindar una formación profesional integral primordialmente dirigida a aprendices de 14 a 20 años de edad.
2. Facilitar el desarrollo de programas especiales de aprendizaje para personas mayores de 20 años según los requerimientos de la mano de obra calificada y las necesidades del desarrollo nacional.

Artículo 2. Para los efectos de la presente Ley, los conceptos que a continuación se enuncian, tienen el siguiente significado:

1. **Aprendizaje:** modo de formación profesional integral y completo, destinado a formar adolescentes como trabajadores aptos para ejercer ocupaciones calificadas, cuyo ejercicio requiere de habilidad manual y conocimientos tecnológicos, obtenidos en períodos relativamente largos.
2. **Aprendiz o aprendiz:** persona adolescente vinculada al trabajo por medio de un contrato de aprendizaje y que recibe, en forma metódica, conocimientos tecnológicos y prácticos que lo capacitan para ejercer una ocupación calificada.
3. **Empresa formadora:** es la persona natural o jurídica que además de cumplir con los requisitos de contar con personal calificado y con locales de formación apropiados para el aprendizaje, adquiere la obligación de brindarle al aprendiz o aprendiz una formación profesional.
4. **Formación profesional dual:** es una modalidad de formación de recursos humanos lograda mediante la cooperación entre la empresa y un centro de formación, en donde la primera se responsabiliza por el aspecto básicamente práctico de la formación y la segunda por la formación fundamentalmente teórica y tecnológica.
5. **Centro colaborador:** es el ente técnico-profesional, público o privado y sin fines de lucro, que cuenta con personal calificado, locales, equipos y talleres apropiados, que en acuerdo y coordinación con el Instituto de Formación Profesional, en adelante llamado INAFORP, desarrolla la capacitación teórica y/o práctica de los aprendices de formación profesional dual requeridos por el mercado de trabajo.

-
6. **Monitor o monitora:** es el trabajador o trabajadora de una empresa formadora que, con la calificación necesaria, realiza la formación de aprendices o aprendizas, de acuerdo con los planes y programas correspondientes al oficio que se imparte.
 7. **Ocupación:** es cualquier oficio, profesión o puesto de trabajo considerado apropiado para formación profesional.
 8. **Ocupación calificada:** es aquella que cumple con requisitos mínimos de operaciones complejas donde intervienen la iniciativa, habilidad manual, conocimientos técnicos especializados, capacidad de emitir juicios, así como también cualidades de orden moral del aprendiz o aprendiza, propias de una formación metódica y completa.
 9. **Perfeccionamiento profesional:** consiste en ampliar los conocimientos y capacidades profesionales de las personas que, previamente, habían adquirido una ocupación calificada.
 10. **Readaptación ocupacional:** modo de formación destinado a trabajadores que necesitan adquirir conocimientos y destrezas en una ocupación distinta o relacionada con aquella para la que fueron formados o que han ejercido habitualmente.
 11. **Salario de aprendizaje:** es la remuneración especial que recibe el aprendiz o aprendiza durante el proceso de aprendizaje, conforme a las proporciones y reglas que se establecen en esta Ley.
- Parágrafo:** El Órgano Ejecutivo reglamentará los programas definidos en los numerales 8 y 9 de este Artículo.

Capítulo II Formación Profesional Dual Tipos y programas de estudio

Artículo 3. Habrá dos tipos de formación profesional dual:

1. La formación profesional dual-predominio empresa; y
2. La formación profesional dual-predominio centro.

La formación profesional-predominio empresa, es aquella en la que el aprendiz o aprendiza pasa la mayor parte de su tiempo recibiendo formación profesional básicamente práctica, directamente relacionada con la ocupación que quiere aprender. La otra parte del tiempo lo realiza en un centro de formación donde es complementado teórica y tecnológicamente.

La formación profesional dual-predominio centro se inicia en el centro de formación donde el aprendiz o aprendiza pasará la mayor parte de su tiempo recibiendo una formación profesional básicamente teórica y tecnológica; el resto de su tiempo lo realiza en la empresa donde recibe una formación profesional complementaria básicamente práctica.

Los programas de estudio establecerán, para cada ocupación, el tiempo de formación práctica a realizarse en la empresa y el tiempo de formación teórica y tecnológica a realizarse en el INAFORP o en cualquier centro colaborador.

Artículo 4. Toda acción o programa de aprendizaje que se imparta debe incluir los siguientes temas: evaluación, selección y orientación de los candidatos; capacitación básica y conocimientos tecnológicos actualizados, formación práctica, nociones básicas sobre la legislación laboral, normas de seguridad e higiene industrial y protección ambiental; seguimiento y evaluación del aprendizaje, un registro y control de la aplicación de las normas establecidas.

Artículo 5. La elaboración de los programas de formación profesional dual y sus modificaciones corresponden a cada centro de formación, previa consulta con las comisiones técnicas designadas por las empresas formadoras correspondientes al oficio. La aprobación de los programas como sus modificaciones, las realiza el Director Nacional del INAFORP y un representante del sector privado del Consejo Nacional para el desarrollo de la Formación Profesional Dual (en adelante el Consejo).

Artículo 6. Los programas de aprendizaje tendrán una duración mínima de un año y hasta un máximo de dos años y medio.

Cuando una ocupación requiera de un plazo mayor de formación, podrá extenderse éste a más de dos años y medio, pero en ningún caso excederá de tres años.

La fijación de los términos de duración de estos programas, será hecha previamente por los centros de formación y las empresas formadoras, en atención al tiempo necesario para la formación de cada ocupación.

Artículo 7. El aprendizaje impartido al aprendiz o aprendiz/a será evaluado periódicamente mediante pruebas intermedias y un examen final, de acuerdo con normas establecidas a nivel nacional.

Todo lo relativo a los exámenes y a las comisiones evaluadoras se regirá por el reglamento técnico idóneo a las exigencias de la formación profesional dual. Éste lo propone el INAFORP previa consulta con las comisiones técnicas designadas por las empresas formadoras correspondientes al oficio y lo aprueba el Consejo.

Artículo 8. A todo aprendiz o aprendiz/a que termine de manera satisfactoria el período de formación, el INAFORP en conjunto con los miembros de las empresas formadoras en el Consejo, le expedirá a su nombre un Certificado de Aptitud Profesional (CAP), conforme a las normas y procedimiento previamente aprobados por el Consejo.

Capítulo III Organización de la Formación Profesional Dual

Artículo 9. El sistema de formación profesional dual estará adscrito al INAFORP y estará constituido por el Consejo Nacional para el Desarrollo de la Formación Profesional Dual, como órgano de dirección, y por las unidades operativas del sistema y por las empresas formadoras.

“Se podrán desarrollar otros programas de formación profesional en la empresa, bajo la supervisión del INAFORP. Los aspectos laborales se regirán por las normas generales del Código de Trabajo”.

Artículo 10. El Consejo estará integrada por:

1. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o la persona que él designe, quien la presidirá.
2. El Director Nacional del INAFORP.
3. Un representante de los empleadores.
4. Un representante de los trabajadores.
5. Dos miembros designados por las empresas formadoras.
6. Un representante del nivel directivo de las organizaciones privadas sin fines de lucro más representativas del sector empresarial, relacionadas con la educación no formal, el cual será escogido por el Consejo Nacional.

Para el primer período la representación se escogerá de la terna que envíe el Consejo para el Sector Privado para la Asistencia Educacional (COSPAE) y, en el futuro, conforme a lo dispuesto en el párrafo primero de este numeral.

Artículo 11. Los representantes de las empresas formadoras y de las organizaciones privadas sin fines de lucro más representativas del sector empresarial, relacionadas con la educación no formal, serán escogidos de ternas que serán remitidas al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social para su selección y correspondiente designación oficial.

Los representantes de los trabajadores serán escogidos por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social de una terna que le presentará el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO). El representante de los empleadores será escogido de una terna que le presentará al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP).

Artículo 12. Los representantes de los empleadores, de los trabajadores, de las empresas formadoras y de las organizaciones privadas más representativas del sector empresarial relacionadas con la educación no formal, serán designados por un período de dos años prorrogables.

Artículo 13. Además de las funciones ya señaladas en esta Ley, serán funciones del Consejo:

1. Formular las políticas y estrategias relativas a la formación profesional dual.
2. Velar por la organización, desarrollo, evaluación y seguimiento del Sistema de Formación Profesional Dual.
3. Recibir donaciones, legados u otro tipo de contribuciones que se hagan al Sistema de Formación Dual a través del INAFORP.
4. Adoptar los reglamentos técnicos que sean necesarios para la implementación del sistema de formación profesional dual.
5. Elaborar y actualizar periódicamente, previa consulta con los sectores empresariales y laborales, un listado de las ocupaciones que requieran de formación profesional.
6. Realizar todas las acciones que le autoriza esta Ley y demás disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 14. El Consejo creará comisiones técnicas por cada área de formación profesional que estime necesarias, las que serán integradas paritariamente por representantes de los empleadores y trabajadores, quienes deberán ser especialistas en cada una de las áreas de formación. El Consejo determinará, mediante reglamentos, su integración y funciones.

Artículo 15. El Consejo se reunirá por lo menos una vez al mes, en forma ordinaria y, en forma extraordinaria, cuando sea convocada por lo menos por cuatro de sus miembros.

Las decisiones del Consejo se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros y mediante acuerdos.

Artículo 16. Las unidades operativas son órganos de administración del Sistema de Formación Profesional Dual, que funcionarán en cada provincia en donde se desarrolle la formación profesional dual; los mismos estarán adscritos al Consejo.

-
- Artículo 17.** Las unidades operativas estarán integradas por:
1. El coordinador del Programa de Formación Profesional Dual del INAFORP en la provincia.
 2. El Jefe del Centro de Formación Profesional del INAFORP, en donde se desarrolla el Programa de Formación Profesional Dual, en la provincia.
 3. Dos representantes de las empresas formadoras elegidos por las organizaciones empresariales más representativas en la provincia.
 4. Un representante por cada centro colaborador, que participe del programa de formación profesional dual en la provincia.

Artículo 18. Todos los miembros de las unidades operativas, serán designados por un período de dos años prorrogables.

- Artículo 19.** Son responsabilidades de las unidades operativas, las siguientes:
1. Garantizar el funcionamiento, la eficiencia y la calidad de la formación profesional dual.
 2. Desarrollar y aplicar programas de orientación profesional para aprendices.
 3. Cualquier otra responsabilidad o función que se le asigne.

Artículo 20. La empresa formadora que quiera impartir formación profesional dual debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Contar con personal calificado en las áreas en que desee impartir formación.
2. Contar con lugares de trabajo que reúnan las condiciones de equipos, talleres, y demás, apropiados para impartir formación profesional.

Las empresas que deseen acogerse al sistema de formación profesional dual serán evaluadas previamente de acuerdo con las normas y procedimientos que establezca el Consejo. Las que resulten idóneas para impartir formación profesional podrán contratar aprendices hasta un diez por ciento (10%) del total de los trabajadores de planta. En cualquier caso las empresas pueden contratar por lo menos un aprendiz o aprendizas.