

RELATS- FORO RLT 2017

REPRESENTACION EN EL LUGAR DE TRABAJO EN PANAMA

**Carlos Ayala Montero¹
2015**

En Panamá, la RLT tiende a ser exclusivamente ejercida por los sindicatos, tanto en el ámbito particular como en el sector público.

Esta representación se considera una conquista en tanto que la misma conlleva la posibilidad de resolver los conflictos laborales individuales y colectivos, haciendo valer los derechos de los trabajadores en la dimensión laboral, a contrapelo de las prácticas antisindicales que tomaron diversas formas en el pasado y que afectaban la representación de los trabajadores, por ejemplo con el sindicalismo amarillo (apegado o manipulado por el empleador).

Las reformas de que fue objeto la legislación laboral panameña en los últimos 20 años, así como la flexibilización ejercida a través de la jurisprudencia y la desaplicación de la norma laboral, redujeron la capacidad de acción cuantitativa y cualitativa de los sindicatos panameños, que tuvieron que acomodar su accionar a las nuevas realidades.

Sin embargo, hoy se produce un fenómeno a la inversa, donde empieza a despuntar una acción sindical más beligerante y, consecuentemente, un fortalecimiento de la RLT, más activo y más preparado para la tarea sindical. y con mayor actitud de denuncia ante la violación de los derechos de los trabajadores, con mayor coordinación con las organizaciones de segundo y tercer nivel, etc.²

¹ Presidente de la Academia Panameña de Derecho del Trabajo; Profesor de la Universidad Especializada de las Américas. Candidato a Doctor En Derecho del Trabajo por la Universidad de Panamá. Asesor Laboral de CONATO y CONUSI.

² Según las cifras oficiales, la negociación colectiva asistida por el Ministerio de Trabajo y las huelgas registradas oficialmente tienen una tendencia anual a la baja, pero en realidad ha aumentado la negociación directa entre empleadores y sindicatos, así como las huelgas al margen del Código de Trabajo.

El Código de Trabajo establece el derecho a la RLT, denominándolos representantes sindicales, además de los directivos sindicales propiamente dichos, que actúan en la empresa, en el caso de los sindicatos de empresa. El artículo 371 limita la representación sindical en los “establecimientos” o sucursales de una empresa o en varias empresas en el caso de los sindicatos industriales o nacionales, a un máximo de 2 y medio por ciento del total de los miembros del sindicato, y no más de un representante por cada centro de trabajo.

Estos representantes sindicales pueden ser sustituidos por el sindicato sin injerencia del empleador y gozan de fuero sindical.

La Ley 9 de 1994, que contiene un título sobre derechos colectivos en el sector público, no reconoce la figura de representante sindical o semejante, pero sí acepta la posibilidad de capítulos provinciales de cada asociación de empleados públicos, con directivos provinciales que interactúan con las autoridades provinciales.

En la práctica, el sindicalismo y La RLT en el Estado se impone en función de la capacidad de convocatoria de la organización, y es reconocida a regañadientes por la administración.³

La Ley 19 de 1997, orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, establece y reconoce la existencia de los llamados “representantes exclusivos de los trabajadores”, que no son otra cosa que los sindicatos en función de las reclamaciones individuales o colectivas laborales. Son exclusivos en alusión a que ninguna otra organización puede representar a los trabajadores en su ámbito (unidad negociadora le denomina la Ley) de trabajo, salvo que se convoque a una elección para dirimir quien desea la mayoría de los trabajadores que los represente.

Frente a la práctica empresarial originada en los años 90 del siglo XX, y producto de la acción de denuncia nacional e internacional,

³ La Administración suspendió entre 2009 y 2012, el subsidio para educación sindical a la Federación Nacional de Servidores Públicos, alegando que no era una organización sindical y por lo tanto no le correspondía ese beneficio.

consistente en negociar acuerdos colectivos con trabajadores no organizados en la empresa para sustituir el convenio colectivo pactado con el sindicato, se dictó el Decreto Ejecutivo No. 18 de mayo de 2009, mediante el cual se reconoce expresamente como derecho exclusivo de los sindicatos “debidamente constituidos”, el negociar convenios colectivos; en su artículo 2 se niega a los empleadores las posibilidades de negociar convenios colectivos con grupos no organizados de trabajadores.

Ahora bien, la ley panameña reconoce la vigencia de la pluralidad sindical y señala que en una misma empresa sólo puede haber un sindicato de empresa. Sin embargo, pueden coexistir con ellos, sindicatos industriales o nacionales, y gremiales. El artículo 402 resuelve la posibilidad de lo que se ha denominado “conurrencia” al indicar que cuando se presenten paralelamente pliegos de peticiones por los distintos sindicatos existentes en una empresa, se preferirá al que demuestre tener mayor cantidad de afiliados en la empresa.

Los convenios colectivos han desarrollado el tema de la RLT de varias formas:

- La constitución de un comité de empresa (establecido en el Código de Trabajo), conformado paritariamente entre empleadores y trabajadores para resolver las quejas de los trabajadores (aunque no es obligatorio concurrir a ese mecanismo), y mediante un procedimiento ágil de atención de las quejas, que se describe en la convención colectiva.

- Cláusula de reconocimiento exclusivo al sindicato, de la representación de los trabajadores de la empresa.

- Reconocimiento de una cantidad determinada de horas mensuales pagadas por la empresa, para atender la actividad sindical de los representantes sindicales, además de la obligación legal de otorgar permisos no remunerados para esas mismas actividades.

- El caso particular del Convenio Colectivo CAPAC-SUNTRACS (construcción), que contiene algunas normas particulares: La primera es que regula de manera más beneficiosa que el Código de Trabajo la designación de los representantes sindicales (el sindicato puede tener varios representantes en la empresa, uno por cada obra que esta construya). La segunda es que crea la figura de “comisionado”(sin fuero sindical), cuya función es hacer llegar a la empresa las quejas y reclamos que considere convenientes, en una proporción de 1 por

hasta 100 trabajadores; 2 entre 101 y 300 trabajadores, y más de 300, tres comisionados (no acumulativo).

En algunas empresas como las dedicadas a la minería, se requiere de la existencia de campamentos permanentes y/o temporales para desarrollar la actividad empresarial. En esos casos, la convención colectiva asegura la presencia del sindicato como garantía de cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Así tenemos que en el convenio colectivo firmado entre Petaquilla Gold S.A., y sus empresas afiliadas y el Sindicato Industrial de Trabajadores de las Empresas Mineras de Panamá (SITRAEM) vigente hasta 2016, se indica en su cláusula No. 22 que en los campamentos provisionales o de exploración, las empresas garantizarán a los trabajadores, dentro de las limitaciones logísticas y geográficas existentes, condiciones mínimas de seguridad, salubridad, alimentación e higiene. Y agrega “Con la finalidad de dar seguimiento a lo pactado...Las empresas entregarán al Comité de Empresa un cronograma trimestral que refleje el desarrollo o avance de las obras aquí pactadas. . .” De manera que en estos campamentos existe la representación de los trabajadores para asegurar el ejercicio de sus derechos.

En los últimos años, al calor de una política gubernamental desprovista de interés en proteger los derechos de las personas en la dimensión laboral, ni mucho menos los derechos laborales, salvo cuando convienen a los intereses de los gobernantes, los empleadores han vuelto a la práctica (que ya había sido históricamente superada) de promover sindicatos bajo su control (amarillismo) y de esa forma desvirtuar la representación genuina de los trabajadores en el sitio de trabajo sin embargo, el sindicalismo nacional enfrenta esta realidad y en no pocas ocasiones ha derrotado dicha conducta, ya sea ganando la dirección del sindicato, o creando sindicatos alternos dentro de las posibilidades legales, aún con la resistencia de la administración del Ministerio de Trabajo, que se niega a registrar las personerías de los sindicatos no controlados por los empleadores, en la mayoría de los casos.

En las empresas donde no existen sindicatos, no hay RLT. Ello se da con frecuencia en las empresas multinacionales, en donde los derechos laborales en muchos casos se dejan de aplicar. Tal es el caso de algunas empresas de comunicación, algunos centros de

llamadas internacionales (call center) y en general en las empresas de más reciente establecimiento en el mercado panameño.