

RELATS

NORMAS Y POLITICAS LABORALES Y SOCIALES

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN PANAMA

Carlos Ayala Montero¹

2013

Publicado en el libro de CSA “Estrategia por una mayor y mejor negociación colectiva. San Paolo.

I. Representación sindical

La legislación nacional reconoce cuatro formas de sindicatos de base:

- Sindicatos de empresa, conformados por trabajadores al servicio de un único y mismo empleador
- Sindicatos industriales, constituidos por trabajadores al servicio de diferentes empleadores que se desarrollan en la misma rama de actividad económica o industrial.
- Sindicatos gremiales que son los que se constituyen por trabajadores del mismo oficio o profesión, al servicio de varios empleadores, sin atender la rama de actividad económica a la que se dedican.
- Sindicatos mixtos, constituidos por aquellos trabajadores de distintas empresas en poblaciones en donde no existan más de 50 trabajadores agremiados.

También se reconoce la existencia de niveles superiores de organización sindical, tales como las federaciones, confederaciones y centrales sindicales. A todas ellas es decir, tanto a las organizaciones sindicales de base como a las de nivel superior, les está permitido negociar colectivamente, sin embargo el derecho a convocar la huelga por falta de acuerdos en la negociación sólo está autorizado a los sindicatos de base. Esta situación ha sido reiteradamente planteada por

¹ Asesor sindical de CONATO, Consejo Nacional de Trabajadores Organizados, y CONUSI, Confederación Nacional Unitaria del Sindicalismo Independiente, jurista especializado en temas laborales, presidente de la Academia Panameña de Derecho del Trabajo.

la CEACR a los gobiernos panameños, solicitando que se reforme la legislación laboral para que se permita que las organizaciones superiores sindicales puedan acceder eficazmente a la negociación colectiva², permitiéndole el derecho a la huelga.

Según cifras oficiales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) existen en la actualidad 354 sindicatos de trabajadores; de los cuales aproximadamente el 60% son de industria o nacionales³. De acuerdo a un muestreo de aproximadamente el 10% de los sindicatos, en que se considera solo a aquellos, aproximadamente el 98% de este tipo de sindicatos negocia colectivamente con una sola empresa a la vez.

El artículo 427 numeral 3 del CT determina que los delegados a la negociación serán entre dos y cinco por cada parte, con la asistencia de un asesor sindical y un asesor legal, si las partes lo consideran necesario. En la negociación por vía directa, no hay límites para la representación de las partes en la negociación.

Los sindicatos legalmente reconocidos son los titulares del derecho a negociar convenios colectivos (artículos 341, 357, numeral 2 y 398 del Código). Sin embargo, el movimiento sindical hubo de enfrentar en la década de los 90 del siglo XX, la iniciativa de los llamados “acuerdos de empresa” promovidos por los empleadores, en los que se pactaba con trabajadores no organizados, desconociendo la vigencia del convenio colectivo. Esta discusión fue llevada hasta la Corte Suprema quien decretó la legalidad de esta práctica. El CLS pidió al gobierno nacional que cesaran estas prácticas y finalmente, el saliente gobierno de Martín Torrijos, dictó en 2009 el Decreto Ejecutivo 17, por el cual se reconoce la titularidad exclusiva de los sindicatos sobre el derecho de negociar convenios colectivos. En la práctica sin embargo, subsisten este tipo de acuerdos. Según datos del propio Ministerio, en 2011 se registraron en esa entidad, aproximadamente 19 acuerdos de empresa, no sólo en detrimento del sindicalismo, sino de todos los trabajadores ya que la característica esencial de estos acuerdos es que suelen contener cláusulas menos ventajosas que las de un convenio colectivo.

Como se ha descrito antes, el derecho de huelga está restringido en el sector público; los trabajadores del Canal de Panamá tienen prohibido ejercer la huelga y los trabajadores autónomos no están organizados (aunque la ley no se los prohíbe) y, como queda expresado, las organizaciones sindicales de segundo y tercer nivel no tienen derecho a

² Ver informe de CEACR sobre Panamá 2010 y 2011.

³ Cifras que curiosamente no crecen o lo hacen en muy poca proporción pues en 2004 la cantidad total de sindicatos era de 364 y el 60%, al igual que hoy, era industrial o nacional, según cifras de MITRADEL.

ejercer la huelga. Todo ello redundando en la limitación indirecta para ejercer el derecho a la negociación colectiva.

En la práctica, los sindicatos del sector público⁴ y privado ejercen el derecho de huelga al margen de lo estatuido por el Código, y la negociación también se hace al margen de la legislación en muchos casos. Por eso, las cifras oficiales sobre huelgas describen un panorama distinto a la realidad. Mientras el Ministerio reconoce que en 2010 hubo solo 3 huelgas, sólo la Confederación de Unidad Sindical Independiente (CONUSI), reconoce que manejó aproximadamente 12 huelgas; En la primera mitad del 2012, se han producido dos importantes huelgas, que aunque de corta duración, han estremecido al país entero: se trata de la huelga de los trabajadores de la ampliación del Canal de Panamá⁵, donde más de cinco mil de ellos paralizaron dichas obras por casi una semana en enero del presente año, obligando a la empresa y a las autoridades a negociar sus demandas. La otra huelga se desarrolló en los dos principales puertos del país (Balboa en el pacífico y Cristóbal en el atlántico, en la provincia de Colón), donde miles de trabajadores paralizaron sus labores por cuatro días, exigiendo mejoras salariales y condiciones de trabajo además del reconocimiento oficial del sindicatos que no han sido reconocidos por las autoridades. Ambas huelgas obligaron a negociar tripartitamente los reclamos de los trabajadores.

Lo mismo ha ocurrido en el sector público, de manera reiterativa durante al menos los últimos 20 años: se presenta el pliego a la autoridades, se negocia sin que las autoridades acepten nada y se convoca a la huelga por tiempo indefinido, lo que provoca que las autoridades tomen en serio el problema e inicien la búsqueda de soluciones a la problemática planteada, lo que conlleva a acuerdos y el levantamiento de la huelga.

II. Negociación colectiva

A diferencia de otros países latinoamericanos, la negociación colectiva no está descrita en la Constitución Política panameña como un derecho fundamental de los ciudadanos en el ámbito del trabajo. Históricamente, fue propuesta por el Constituyente José Dolores Moscote para que formara parte de los derechos mínimos de los trabajadores en 1946 pero esa iniciativa fue expresamente desechada. En su lugar, se ha

⁴ En el sector público no se permite la denominación de sindicatos, sino de asociaciones sin fines de lucro. Bajo esos parámetros se han organizado desde los años 50 del siglo XX, más de 80 organizaciones, siendo las más destacadas por su beligerancia y capacidad de convocatoria los gremios docentes (17 organizaciones), de profesionales de la salud y la Federación de Organizaciones de Servidores Públicos (FENASEP), que cuenta en la actualidad con más de 20 asociaciones agremiadas

⁵ En esta huelga se rompió la absurda interpretación de las autoridades, acerca de que las actividades de ampliación del Canal de Panamá forman parte del mundo excluido del ejercicio del derecho de huelga, decretado en la Ley orgánica del Canal de Panamá, pues se vieron obligadas a intervenir para evitar la prolongación de la huelga y actualmente aún negocian algunos puntos del pliego presentados por los trabajadores, entre empresa, sindicato y Ministerio de Trabajo.

expresado que el derecho de sindicalización y de huelga contenido en los artículos 68 y 69 de la Constitución Política, contienen implícitamente el de negociación colectiva, criterio aceptado a partir de la concepción doctrinal (Cabanellas, 1967) asumida por los órganos de control de OIT en el sentido que los tres derechos (asociación, negociación colectiva y huelga), forman una unidad indisoluble denominada libertad sindical.

Panamá sin embargo, ha ratificado el C98 de OIT acerca del fomento de la libertad sindical y la negociación colectiva a través de la Ley 23 de 1966. También ha ratificado otros convenios relacionados con la negociación colectiva como y el C11, sobre derecho de asociación de los trabajadores del campo y el C87 sobre libertad sindical; Hasta la fecha sin embargo, no ha ratificado el C154 sobre promoción de la negociación colectiva.

El primer Código de Trabajo (CT) aprobado en 1947, contenía normas de negociación colectiva, pero sus resultados no fueron muy halagadores⁶. La negociación colectiva tomó impulso realmente a partir de la vigencia del Código de Trabajo aprobado en 1971.

En la actualidad, el CT regula la negociación colectiva dentro del Libro correspondiente a los Derechos Colectivos del Trabajo, cuyos detalles desglosaremos más adelante. Pero también existen normas regulatorias de la negociación colectiva en otras normas que cubren otros ámbitos laborales, tales como la Ley de carrera administrativa (Ley 9 de 1994) y la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (Ley 19 de 1997), que declara el Canal de Panamá como una Institución estatal, pero sus funcionarios poseen un régimen laboral especial, norma que tiene su origen en el artículo 322 de la Constitución Política, aprobado en referéndum popular en 2004, por conocidos antecedentes históricos, que terminaron con la integración territorial y jurídica del Canal a Panamá, en 2000, con la firma de los Tratados Torrijos-Carter en 1977.

De acuerdo a la legislación laboral vigente, la negociación colectiva se desarrolla por dos posibles vías: la asistida y la directa. La primera implica la presentación del proyecto de convenio colectivo, como un “conflicto de intereses”, que debe cumplir con determinadas formalidades y requisitos, sin los cuales no puede ponerse en práctica este tipo de negociación.

En la negociación asistida, el proyecto de convenio colectivo debe formar parte de un pliego de peticiones, aprobado por la asamblea

⁶ Entre 1948, fecha en que empezó a regir el Código de 1947 y el año 1972, cuando entró a regir el nuevo Código, sólo se habían firmado 37 convenios colectivos, mientras que entre 1972 y 1975, se firmaron más de 500, debido a que el nuevo Código obligaba a negociar los pliegos de peticiones propuestos por los sindicatos.

general del sindicato (según el artículo 428 del CT, deben acompañarse al pliego una lista con nombres y firmas de los trabajadores que apoyan el pliego). Debe presentarse a la autoridad del Ministerio de Trabajo el pliego, junto con la resolución aprobada por la asamblea general y la certificación de existencia del sindicato (que otorga el propio Ministerio de Trabajo), además de identificar a las partes de la negociación, y designar a los delegados para la negociación, con poder suficiente para firmar el convenio colectivo.

Una vez recibido el pliego, el CT ordena dar traslado al empleador por el término de cinco días, para que este responda cuáles propuestas acepta y cuáles rechaza. Luego, una vez contestado el pliego, el Ministerio de Trabajo designa un funcionario para que dirija la conciliación entre las partes que por quince días hábiles, deberán negociar el proyecto de convenio y que pueden de mutuo acuerdo, prorrogar el término de las negociaciones hasta por diez días más, por dos ocasiones. En caso de no llegar a acuerdo sobre todas las cláusulas del convenio propuestas, después de agotado el término de negociación, se puede someter el conflicto a arbitraje por mutuo acuerdo de las partes o en caso contrario, el sindicato tiene hasta 20 días hábiles para anunciar el inicio de la huelga.

Es importante destacar que el artículo 401 del CT obliga a todo empleador al que se le presente un proyecto de convenio colectivo, a negociar el mismo y que la no contestación del pliego en el tiempo otorgado por la norma o la inasistencia a las citaciones para la conciliación, se entienden como abandono de la conciliación y causas para que el sindicato declare la huelga y solicite a los tribunales la imputabilidad de la misma al empleador, en cuyo caso deberá pagar los salarios caídos producidos durante la huelga.

La Organización Internacional de Empleadores (OIE) y el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) demandaron la eliminación de los artículos del Código de Trabajo que otorgan la facultad al sindicato de promover el arbitraje y no así al empleador, y las normas sobre imputabilidad de la huelga, por considerarlas muy onerosas. El CLS (caso 1931) y la CEACR de OIT, han coincidido con los quejosos y han solicitado al gobierno nacional eliminar estas normas de la legislación nacional.

El artículo 441 del CT otorga fuero a todos los trabajadores de las empresas durante la negociación, desde que se presenta el pliego “en debida forma”, hasta la firma del acuerdo final o la notificación del laudo arbitral que pone fin al conflicto, salvo los casos de contratos a tiempo definido que venzan durante la negociación. Esta norma es válida también para la negociación por vía directa.

De acuerdo a la ley, ningún pliego de peticiones debe rechazarse por parte del Ministerio de Trabajo, y si existen defectos, deben señalarse al momento de su presentación para que los trabajadores los corrijan allí mismo o lo retiren y lo presenten posteriormente (artículo 433 del CT) pero en la práctica, al menos durante los últimos 8 años, los funcionarios del Ministerio buscan todos los mecanismos posibles para no aceptar el pliego, utilizando argumentos como que no consta el total de las copias de las cédulas de los que apoyan el pliego; que los nombres no son legibles, que la empresa contra la que se presenta el pliego no está en la actividad económica en la cual se desenvuelve el sindicato, llegando al extremo en éste último caso, de dismantelar negociaciones ya en marcha. Durante los últimos dos años, esta actitud se ha acentuado, reduciendo drásticamente el número de convenios colectivos acordados por vía de la negociación asistida.

Durante los últimos años, según datos del Ministerio de Trabajo y de las organizaciones sindicales, la negociación de convenios colectivos por vía asistida ha disminuido, mientras que la negociación por vía directa ha aumentado⁷. Dicho en otras palabras, como promedio, la dirigencia sindical encuentra más obstáculos en los funcionarios del Ministerio de Trabajo que en los empleadores para negociar un convenio colectivo, salvo cuando se trata de convenios que se deben firmar por primera vez, en donde los trabajadores encuentran obstáculos tanto en el empleador, como en (sobre todo) los funcionarios del Ministerio.

La vía directa para negociar un convenio colectivo no está sujeta a reglas, salvo el fuero de negociación y el registro ante el Ministerio, de los acuerdos que se produzcan, sólo para fines de publicidad y certeza acerca de los mismos.

La negación de recibir el pliego por parte de los funcionarios del Ministerio en el caso de la negociación asistida, se complementa según los dirigentes sindicales, con pasar la información de manera ilegal a los empleadores⁸ por parte de algunos funcionarios del Ministerio, provocando que estos despidan a los que apoyan el pliego y sembrando el temor entre los trabajadores para no apoyar nuevos intentos de promover proyectos de convenios colectivos.

Nuestra legislación laboral también describe los contenidos mínimos del convenio colectivo y la duración mínima y máxima del mismo así como los efectos en el tiempo, del mismo. El artículo 403 indica que la convención colectiva contendrá como mínimo las cláusulas necesarias

⁷ El 77% de las convenciones colectivas de 2010 fueron negociadas por la vía directa y en 2011, el porcentaje aumentó a 87%.

⁸ El fuero de negociación es decir, la imposibilidad de despedir a los trabajadores durante el conflicto sin previa autorización judicial, sólo inicia con la presentación "en debida forma" del pliego contentivo del proyecto de convenio colectivo. La "debida forma" es verificada por los mismos funcionarios que luego de no admitirlo, informan a los empleadores acerca de dicho evento y de los trabajadores que aparecen apoyándolo.

(identificación de las partes, vigencia o duración, ámbito de aplicación), y las condiciones de trabajo (reglamentación de Comité de Empresa; condiciones individuales y colectivas de trabajo; salarios, movilidad laboral, fondos de cesantía, productividad; obligaciones y prohibiciones de las partes; jornadas de trabajo, descansos obligatorios, edad de jubilación) y las que a bien tengan las partes negociar.

En cuanto a la duración, la misma puede extenderse de dos a cuatro años.

Acerca de los efectos del convenio, el CT indica que estará vigente hasta que uno nuevo lo sustituya o hasta que desaparezca la empresa; que no podrá concertarse en condiciones menos favorables que el anterior; que se aplica a todos los trabajadores de la empresa y aún a los que ingresen durante su vigencia, y finalmente, que en caso de contradicción entre los contratos individuales y el texto del convenio colectivo, prevalecerá lo que más favorezca al trabajador.

Todas estas normas contenidas en la legislación laboral vigente, parten del tradición y cultura vigente acerca de que la Ley es más respetada que el convenio colectivo, quizás porque al ser normas de orden público deben ser cumplidas (al menos en teoría) por la fuerza (del Estado) si es necesario, sin que haya tenido mucho arraigo el concepto de que las normas del convenio colectivo son Ley entre las partes.

Esto no significa que los empleadores no cumplan con los contenidos de los convenios colectivos. Aunque se producen demandas y pliegos de peticiones con bastante frecuencia, acerca de incumplimientos parciales de los contenidos de los convenios colectivos, nos atrevemos a asegurar que después de 40 años de negociación colectiva al amparo de la Ley, los empleadores se han acostumbrados a convivir con los convenios colectivos⁹, salvo por supuesto, aquellos que son abordados por primera vez por las organizaciones sindicales para negociar un convenio colectivo. En este grupo se encuentran por ejemplo, las empresas transnacionales de vieja y nueva data, en cuanto a su presencia en nuestro país, cuyas particularidades no atañen a este estudio pero que seguramente el movimiento sindical deberá abordar con prontitud.

En el sector público no se aplica el convenio colectivo en los términos de los Convenios de OIT. La Ley de carrera administrativa habla de presentación de pliegos a la autoridad, para iniciar un proceso de negociación con términos bien limitados (hasta 20 días hábiles) y en caso de no llegarse a acuerdo, el caso puede ser sometido a arbitraje por cualesquiera de las partes involucradas. De acuerdo al texto de la

⁹ Sobre todo si se considera, como se demostrará más adelante, que los convenios colectivos aún no incluyen a la gran mayoría de los trabajadores.

norma, no parece claro que el derecho a negociar colectivamente le esté permitido a todos los servidores públicos, sino sólo a aquellos de carrera administrativa, por lo que la CEACR pidió al gobierno de Panamá en 2011, que le aclare específicamente si los servidores públicos de instituciones descentralizadas y los municipales tienen derecho a la negociación colectiva.

Históricamente, los acuerdos colectivos producidos entre gremios (asociaciones) del sector público y la administración, suelen elevarse a normas de carácter jurídico (leyes, o Decretos, etc.) debido principalmente, a que su contenido se refiere a temas de carácter salarial y afecta el presupuesto del Estado, que se aprueba anualmente, mediante Ley.

En el Canal de Panamá existe un mecanismo distinto, en donde todo es negociable, incluso las reglas de la negociación (cantidad de delegados, lugar y horarios de la negociación, etc.) lo que en la práctica ha traído como desventaja, que las negociaciones se extiendan mucho en el tiempo. Existen algunos temas como salarios, que están excluidos de la negociación por mandato expreso de la Ley. Es un sistema heredado y parecido al sistema norteamericano de negociación colectiva.

Ámbito de la negociación colectiva. Como se ha indicado, la negociación colectiva en el sector privado cubre a todos los trabajadores, salvo a los que estén excluidos en el propio texto del convenio, o los que son considerados como trabajadores de confianza según el Código¹⁰. No se les aplica a los trabajadores que cesan en la empresa debido a que el vínculo sindical se pierde cuando se deje de laborar en la empresa según los estatutos de todos los sindicatos panameños.

Otra limitación importante es que el sistema milita a favor del capital en cuanto al reconocimiento del derecho a la negociación colectiva pues por una parte, no se puede revisar el contenido del convenio mientras el mismo este vigente o sea, que hay que esperar que se venza para cambiar su contenidos pero por otra parte, en al menos dos ocasiones, en 1975 y luego en 1992, se han dictado sendas normas para suspender por espacio de dos años cada vez, la negociación de los convenios colectivos. Hasta 2011, estaban vigentes las restricciones a la negociación colectiva en las zonas económicas especiales, en las cuales sólo se podía negociar convenios después de dos años de

¹⁰ El que ejecuta servicios de dirección, fiscalización o representación del empleador, cuando sean de carácter general dentro del giro normal de las actividades del empleador o cuando así se disponga en la convención colectiva, reza el texto del artículo 84 del Código de Trabajo.

instaladas las empresas en dichas zonas. En el área económica especial del Barú, se prohibía la negociación colectiva durante los primeros seis años de instalación de las empresas, todo lo cual fue eliminado debido a exigencias del gobierno de Estados Unidos para ratificar el Tratado de Libre Comercio con Panamá.

Aunque la legislación laboral permite la negociación por industria o rama, lo cierto es que la práctica sindical, salvo muy contadas excepciones, se centra en la negociación a nivel de empresa.

Contenido y tendencias de la negociación colectiva. Para tratar este tema, se realizó una consulta a las organizaciones sindicales¹¹, sobre convenios firmados por organizaciones afiliadas, de las cuales se escogieron dos de cada sector económico, prefiriendo los sindicatos industriales o nacionales. Acerca de los contenidos, se destaca lo siguiente:

Formas de Remuneración. Los salarios, su forma de pago, el concepto mismo de salario, etc., está descrito en la legislación laboral; allí se indica por ejemplo, que el salario combinado entre efectivo y especie nunca será inferior en la parte que deba pagarse en efectivo, al salario mínimo legal vigente. Los convenios siguen esas reglas sin apartarse mucho de ellas.

Como regla general, la remuneración se fija por tiempo fijo, específicamente por unidad de tiempo (normalmente por hora). La mayoría de los convenios colectivos contienen reglas sobre premios por asistencia, y por algunos otros eventos como superación académica, etc. Los convenios colectivos panameños no facultan al empleador como regla general, a entregar primas adicionales de salario por productividad, salvo en algunos casos como el sector de la industria manufacturera. También hay ajustes salariales por antigüedad y por especialidad técnica profesional.¹²

En las convenciones firmadas entre sindicatos de industria y varias empresas, también se fijan, como es lógico salarios para ser aplicados en las diferentes regiones del país. En la mayoría de los casos de empresas que poseen más de una sucursal a nivel nacional, los salarios pactados con los sindicatos nacionales o industriales, son únicos, para ser aplicados en todo el territorio nacional.

¹¹ A pesar que fueron invitadas a participar del estudio las nueve centrales sindicales, las respuestas obtenidas fueron de seis: CONUSI, CGTP, Convergencia Sindical, CNTP, FTRP y UGT.

¹² La convención CAPAC-SUNTRACS, del sector construcción, es muy prolija en la definición de 44 especialidades, y el ajuste salarial a cada uno de ellas.

No existen normas protectoras de la capacidad o poder adquisitivo del trabajador o sea, normas de indexación salarial contenidas en los convenios colectivos. En algunos convenios se establece la posibilidad de ajustar automáticamente el salario pactado, si el nuevo salario mínimo decretado con posterioridad al acuerdo colectivo, conlleva a que el mínimo legal sea superior al convencional.

Jornada de Trabajo. Los límites de la jornada ordinaria de trabajo están determinados en el CT, indicando que para la jornada diurna es de ocho horas diarias y hasta 48 semanales; para la nocturna es de siete horas diarias y hasta 42 semanales y para la jornada mixta¹³ el límite diario es de 7 y media horas, mientras que la semana laboral puede ser de hasta 45 horas. Los convenios colectivos no desarrollan a profundidad el tema de la jornada, salvo el caso del pago de las horas extras, la mayoría de ellas señalando que deben ser canceladas en el período de pago siguiente a aquel en que se producen, y la obligación del empleador de entregar al trabajador una constancia de las horas que se le están pagando. Ambos temas, el momento de pago de las jornadas extraordinarias y el desglose al trabajador, son temas también contenidos en la legislación laboral vigente.

El empleador tiene la libertad material de fijar los turnos y aún de cambiarlos previo acuerdo con los trabajadores; de establecer turnos rotativos, etc. Nada de esto se negocia en los convenios colectivos, sino de manera individual. Tampoco encontramos fórmulas sobre disponibilidad colectiva contenida en los convenios colectivos. En los casos de disponibilidad de personas por razón de la naturaleza del trabajo (técnicos de reparación y mantenimiento en el caso por ejemplo, de servicios como las telecomunicaciones), los pactos colectivos se concretan a reconocerle de manera permanente al trabajador, determinada cantidad de horas como jornada extraordinaria.¹⁴

Reconocimiento de la dimensión de género. No existen estadísticas oficiales acerca de la participación de las mujeres en los procesos de negociación colectiva. Nuestra observación social nos permite asegurar sin embargo que alrededor de 33% de los delegados negociadores de la mayoría de los convenios colectivos son mujeres, considerando por supuesto los extremos como el caso de los sindicatos de la

¹³ Jornada diurna según el artículo 30 del Código de Trabajo, es la que se desarrolla entre las seis de la mañana y las seis de la tarde; la nocturna aquella en la que se laboran más de tres horas antes de las seis de la mañana o después de las seis de la tarde y la jornada mixta es la que se desarrolla en cualquier horario que implique horas de la noche y del día pero sin que sean más de tres en el período nocturno (entre 6:00 p.m y 6:00 a.m.).

¹⁴ Ver convenio colectivo SINTCAWIPSA - Cables & Wireless Panamá S.A .

construcción, donde no existen casi mujeres ni en los procesos de negociación, ni en los contenidos de los convenios, y por otra parte, casos como los sindicatos de empresas textiles, donde casi el 90% son mujeres.

Los convenios colectivos reconocen y en ocasiones mejoran las condiciones de trabajo especiales que la legislación laboral y aún la propia Constitución Política le otorgan a la mujer embarazada en aspectos como la licencia por maternidad; derecho de lactancia y fuero desde el reintegro. No existen cláusulas de equiparación salarial a favor de las mujeres (a pesar que sí se reconoce la existencia de algunos niveles de discriminación salarial en perjuicio de las mujeres). Existen algunos convenios que regulan como medida de protección de género, el acoso sexual, calificado por la ley laboral como una causal justa de despido y de renuncia¹⁵.

Formación Profesional. La movilidad funcional fue incluida en la legislación laboral panameña a partir de las reformas al Código de Trabajo ocurrida en 1995. Se consideró a partir de allí, que la movilidad funcional horizontal o vertical no representa un cambio unilateral de las condiciones de trabajo por parte del empleador. Los convenios colectivos han reafirmado el carácter temporal de esta movilidad, asegurando el pago o ajuste salarial correspondiente.

En cuanto a la formación profesional propiamente dicha, no es mucho lo que aportan los convenios colectivos panameños, salvo algunas normas como el establecer la obligación del empleador de mantener actualizado a los trabajadores sobre el uso de las maquinarias y novedades introducidas en la producción. Incluso en ocasiones se confunde con la capacitación sindical, para lo cual se obliga al empleador a otorgar los permisos pertinentes, o incluso se establecen cursos específicos como primeros auxilios, etc. En muchos casos se acuerda que el empleador apoyará a las instituciones gubernamentales encargadas de la capacitación profesional.

Trabajo autónomo y subcontratación. El Código de Trabajo considera que quien sirve a otro de manera exclusiva, se puede considerar junto con aquel que recibe el servicio, como empleador, que responde solidariamente ante los trabajadores por sus créditos laborales. La externalización en tal sentido, no ha sido un obstáculo para demandar y reconocer las prestaciones de los trabajadores afectados, Quizás por eso los convenios no contienen cláusulas que aborden el tema.

¹⁵ Ver convenio colectivo SIELAS-COPA AIRLINES, cláusula 1-10 "hostigamiento sexual".

Negociación colectiva internacional. A pesar que la economía panameña ofrece facilidades a las empresas multinacionales y que actualmente, según datos oficiales existen 122 empresas multinacionales instaladas en las zonas económicas especiales, y que entre las facilidades otorgadas por el gobierno, están algunas de carácter laboral como las facilidades migratorias y para la obtención de permisos de trabajo especiales para los extranjeros contratados por las multinacionales, los sindicatos panameños no han intentado producir ni sumarse a los acuerdos internacionales con estas empresas. En ocasiones existen convenios, como es el caso por ejemplo de la empresa Arcos Dorados (MacDonalds), con sindicatos de industria o nacionales que no se integra de ninguna manera con la negociación internacional de esta empresa. Esto se debe en parte a que no hay relaciones sindicales internacionales entre los sindicatos panameños y los que laboran en las empresas internacionales.

III. Análisis y crítica

La negociación colectiva en Panamá se viene ejerciendo desde 1948 sin embargo, la misma no ha alcanzado niveles profundos de avances debido a dos factores: En primer lugar, porque es generalmente aceptado que las personas, incluidos los empleadores, prestan mayor respeto a las normas contenidas en la Ley material, la que es aprobada por el órgano legislativo, sancionada por el ejecutivo y publicada en la gaceta oficial del Estado; y en segundo lugar porque la relación entre sindicatos, administración pública y empleadores se manejó de una manera tan tensa, que a los sindicatos les resultó difícil superar el doble enfrentamiento contra los otros dos “interlocutores” sociales. Por una parte, los empleadores se negaban a aceptar la existencia del sindicato y por la otra, las autoridades (los empleadores convertidos en gobierno), dictaron normas para impedir, limitar, o perseguir al sindicalismo.

En los años 50, el anticomunismo acendrado que orientaba la gestión administrativa provocó la persecución de los sindicatos con la excusa del rechazo ideológico. En los sesenta, a pesar de enarbolar la propuesta del Estado de bienestar, los gobiernos panameños, amparados bajo el paraguas ideológico de los Estados Unidos, toleraron pero con muchas limitaciones, el desarrollo del sindicalismo.¹⁶ Era la época de la guerra fría, reflejada en el mundo sindical aún en expresiones tan pequeñas como la sociedad panameña. En los 70 se aprobó el nuevo Código, de carácter garantista, que obligaba a negociar

¹⁶ Como ejemplo podemos citar que entre 1948 y 1968, sólo dos huelgas fueron reconocidas como legales por las autoridades.

convenios colectivos y promovía el sindicalismo, desde la norma, y desde la gestión gubernamental.¹⁷ Pero en los 80 del siglo XX se inició la embestida neoliberal, que culminó con las reformas al CT en 1995. Luego la invasión militar estadounidense de 1989, que coincidió con el desplome del bloque socialista mundial, afectó drásticamente el desarrollo de los convenios colectivos como colofón de la crisis económica.¹⁸ No es sino hasta la primera década del siglo XXI cuando los sindicatos, gracias a la globalización del sindicalismo, empiezan a mirar la estructura del convenio colectivo y su importancia en el desarrollo efectivo de la libertad sindical.

Esto no significa que no exista un desarrollo de la negociación colectiva, por el contrario, existen sindicatos que tienen hasta 30 años de negociación colectiva con una misma empresa. Pero la estructura, el contenido y los avances de los convenios han estado determinados por lo que indica la Ley, más que por el análisis y convicción de los trabajadores, especialmente de los sindicalistas. Hoy, existen muchos convenios colectivos vigentes que mantienen una estructura semejante a la de hace mucho tiempo atrás, cuando no habían aparecido novedades tecnológicas, ni cambios en la forma de producir las mercancías y los servicios. Por eso, los convenios colectivos no contienen normas sobre temas tan actuales como la externalización, la dislocación productiva, ni tampoco han sido utilizados para contrarrestar la flexibilización de las normas laborales que se han producido por cambios en la ley, jurisprudencia o desaplicación de la norma por parte de los empleadores. Nuestros convenios colectivos se limitan a pactar acerca de cláusulas económicas directas, y el reconocimiento sindical por parte de la empresa, como representante exclusivo de los trabajadores, como núcleo central de los mismos.

Si, como se ha indicado, existe una relación entre el grado de desarrollo del movimiento sindical y las tareas que históricamente le ha tocado desarrollar por una parte, y el nivel de desarrollo del convenio colectivo por la otra, también es cierto que esa realidad no es absoluta. La mayor parte de los sindicatos activos son de tipo industrial o nacional, lo que implica desde el punto de vista teórico, que pueden proponer convenios colectivos a nivel de la industria, lo cual sin embargo, no es la realidad panameña. Salvo un caso,¹⁹ los sindicatos industriales mantienen

¹⁷ El general Omar Torrijos, convocó a miles de trabajadores en Puerto Armuelles, escenario de las grandes batallas sindicales contra las empresas bananeras transnacionales, para oficializar la vigencia del nuevo Código del Trabajo, y los invitó a defenderlo.

¹⁸ En esos momentos, además de la suspensión o prórroga de los convenios colectivos, las discusiones entre sindicatos y empresas se daban en torno a cuántos puestos de trabajo debían o no disminuirse en cada centro de trabajo.

¹⁹ Sindicato Único de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS), mantiene un convenio colectivo con la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC), que agrupa a la mayoría de las empresas constructoras del país.

convenios colectivos individuales con varias empresas y a veces con una sola empresa.

En cuanto a las regulaciones legislativas, la normatividad vigente declara la creación de sindicatos como de interés público, pero no así la negociación colectiva. Si bien es cierto que la mayor parte de las empresas panameñas son pequeñas, medianas y microempresas, a juzgar por los datos judiciales, quienes son mayormente violadores de los derechos laborales son las grandes empresas; ello significa que la ley debería distinguir la negociación colectiva para grandes y pequeñas empresas. Tampoco existen normas aplicables a la negociación colectiva con las empresas multinacionales.

La negociación asistida está muy constreñida en el Código de Trabajo, donde se indica cuántas personas deben negociar por cada parte, cuáles deben ser los contenidos del convenio; cuánto tiempo debe durar el convenio, etc. El convenio colectivo está concebido como un complemento de la legislación laboral y no como una tutela autónoma de los trabajadores en cada empresa. Esto puede ser una ventaja a la hora de negociar sólo en el marco de lo que la ley establece pero a la vez resulta un freno a las posibilidades creadoras de los sindicatos a la hora de negociar. Por ejemplo, el convenio CAPAC-SUNTRACS vigente, se aprobó para un período de 8 años (2006-2013), lo cual se sale de los parámetros del artículo 410 del CT (de dos a cuatro años), y aunque nadie lo ha demandado, se suscitan discusiones teóricas acerca de la validez (legalidad) de este acuerdo, al confrontarlo con la norma.

En el sector público no está autorizada la negociación de convenios colectivos en ninguna forma y en el Canal de Panamá están excluidos los temas salariales pero la ley incluye aspectos interesantes como los mecanismos de quejas, etc.

La gestión gubernamental ha limitado el ejercicio de la libertad sindical en un doble sentido, evitando el otorgamiento de personerías jurídicas a nuevos sindicatos y por vía de rechazo de pliego de peticiones (contrario a lo preceptuado por la normatividad vigente). Existe además cero promoción de la negociación colectiva por parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo, lo que sumado a las políticas flexibilizadoras de las autoridades y los empleadores, producen un descenso de la negociación colectiva gradual y sostenida.

Se observa una marcada tendencia a la baja (ver Anexo), que puede tener su origen en la menor actividad sindical, aunque el número de

sindicatos se mantiene más o menos en el mismo nivel, pero también puede ser causada por las actitudes descritas de empleadores y autoridades, quienes además promocionan al país internacionalmente, como exento de conflictividad laboral.

La creación de nuevos empleos en donde el 80% no están cubiertos por la seguridad social ni por la legislación laboral, la aplicación de contratos “atípicos”; la tercerización; el achicamiento de las empresas, y la contratación por tiempo definido como casi la única forma de contratación, además de la contratación de trabajadores inmigrantes excluidos total o parcialmente de la legislación laboral²⁰ son causas de reducción de la afiliación sindical y consecuentemente, de los niveles de aplicación del convenio colectivo, que finalmente reduce la cantidad de los mismos.

La normatividad internacional aplicable a los convenios colectivos ha sido parcialmente ratificada por Panamá. Los C135, 141, 151 y 154 no han ido ratificados, lo que limita la promoción de los convenios colectivos en nuestro país. Ello a su vez, implica algunas limitaciones como por ejemplo, el que los delegados de los trabajadores a las negociaciones no poseen ningún tipo de derecho especial por su condición de negociadores. Los trabajadores del campo no poseen ningún tipo de especialidad a la hora de negociar colectivamente, ni existen normas específicas aplicables a la negociación colectiva en las áreas rurales.

Panamá fue incluida en la Conferencia Anual de OIT de 2011 como uno de los 25 casos a analizar en la Comisión de Normas, debido a las constantes quejas y denuncias por violación a la libertad sindical contenida en los C87 y 98, que incluye el oponer obstáculos a la negociación colectiva, entre ellos destacaba la negación de personería jurídica a todos los nuevos sindicatos, solicitadas en 2009 y 2010. Después de la Conferencia se han presentado dos nuevas quejas por parte de las centrales sindicales. Entre julio de 2009 y diciembre de 2011, según datos del movimiento sindical panameño, sólo se han concedido dos personerías jurídicas y se han negado más de treinta. Esto sin duda afecta la ejecución de la negociación colectiva pues al no existir sindicatos, no es posible firmar convenios colectivos.

²⁰ Los trabajadores extranjeros del nivel gerencial tienen algunas normas especiales y condiciones de trabajo muy superior a los panameños y los trabajadores de base extranjeros son contratados normalmente en atención a que no poseen papeles migratorios en regla y son más maltratados laboralmente que los panameños, pero atemorizados con ser denunciados ante las autoridades migratorias si reclaman sus derechos laborales.

La práctica del amarillismo (sindicatos al servicio del empleador) que siempre ha existido, ha sido exacerbada por algunos empleadores en los últimos dos años, al igual que los ilegales “acuerdos de empresa”, medidas todas dirigidas a disminuir el número y efecto de los convenios colectivos y la propia gestión de la negociación colectiva, en perjuicio de los trabajadores, y aunque los sindicalistas denuncian estos hechos, muy poco hacen las autoridades para frenar estos abusos, por lo que la denuncia internacional se ha multiplicado por parte de las organizaciones sindicales nacionales.

Los órganos de control de OIT han reiterado su preocupación por temas como la imposibilidad de que todos los servidores públicos puedan acceder a la negociación colectiva²¹ o por lo menos los del nivel municipal y de instituciones descentralizadas. Así mismo, la CEARC declaró tomar nota de las denuncias de la Federación Nacional de Servidores Públicos (FENASEP) y de la CSI, acerca de las limitaciones a la negociación colectiva en el sector público panameño. El Comité de Libertad Sindical concluyó en el caso 2751 entre otras cosas, que el Gobierno Nacional debía sentarse con la FENASEP a solucionar sus diferendos, sin que ello significara desconocer la condición de organización sindical de esta última, afectada en el ejercicio de la libertad sindical por acciones gubernamentales.

La gestión sindical en torno a la negociación colectiva se ha limitado a repetir los mismos aspectos en cada convenio, ampliando cantidades y eventualmente agregando uno que otro tema, debido a la necesidad inminente de los trabajadores. Así ocurre por ejemplo en el caso de la construcción, donde el tema de la seguridad en el trabajo ha cobrado una importancia literalmente vital, lo que ha conllevado a que los convenios en este sector, incluyan normas sobre la seguridad laboral.

La gestión sindical inicia con la elaboración de un proyecto de convenio colectivo, que recoge las aspiraciones de los trabajadores y luego es aprobado en asamblea general del sindicato, que según el CT, requiere un quórum de 66% de los miembros en el primer llamado; luego de 51% en el segundo llamado y al tercer llamado, los que acuden pueden arribar a acuerdos, incluido el texto de un pliego contentivo de un proyecto de convenio colectivo, de manera que una minoría puede decidir sobre este tema, lo que resulta en un desapego psicológico al proyecto por parte de la mayoría de los trabajadores, que desconocen su contenido.

²¹ Ver informe de CEACR y de la Comisión de Normas de la Conferencia Anual sobre Panamá, 2011.

La gestión sindical tradicional en materia de negociación colectiva, se hace al margen de la mayoría de los trabajadores, que no participan en su elaboración. Los acuerdos a que se llegan no son suficientemente divulgados por parte del sindicato y en no pocas ocasiones el pago de la cuota sindical por parte de los beneficiarios del convenio colectivo que no son afiliados al sindicato, es malentendida y rechazada por los trabajadores, que la cumplen como una obligación legal y no por convicción.

En una sociedad donde no hay debate acerca de los temas ideológicos o filosóficos del trabajo como la solidaridad versus el individualismo, con una Constitución Política de corte liberal tradicional con chispazos de colectivismo o justicia social, con una publicidad avasallante acerca del individualismo como opción de vida y del egoísmo como sinónimo de libre albedrío para promover el consumismo; mantener a los trabajadores atrapados entre la preocupación por sobrevivir cada día y el placer individual de gastar los ingresos en diversión y entretenimiento y otras superficialidades, se dificulta el promover la negociación colectiva que redunde en beneficios para cada trabajador individual.

Los sindicatos panameños no promueven en un nivel aceptable la conciencia social ni el debate, ni combaten el individualismo egoísta, a pesar que invierten grandes cantidades de dinero en capacitación sindical. No debaten acerca de un mundo cada vez más colectivo debido a las necesidades iguales de todos, y la promoción del individualismo en el capitalismo salvaje, donde la consigna parece ser “sálvese quien pueda”, sin que nadie, ni siquiera los sindicatos, le indiquen a los trabajadores que ninguna persona puede salvarse por sí solo en un mundo globalizado.

La ausencia de este trabajo de formación de conciencia dificulta el desarrollo de una negociación colectiva con arraigo en las masas de los trabajadores, y aunque se ha dicho y demostrado que el diálogo social ha sido una herramienta valiosa en la gestión sindical panameña de los últimos años, dicho diálogo ha estado dirigido a la discusión de los grandes problemas socioeconómicos, pero aunque parezca ilógico, en el plano netamente laboral, el diálogo, conocido como negociación colectiva, no ha avanzado casi nada en más de 40 años.

IV.Propuestas

En el ámbito legislativo o regulatorio. Las normas sobre negociación colectiva deben en primer lugar, ser consideradas como normas de

derechos humanos, integrantes como lo son, de un derecho humano descrito como libertad sindical. Esto significa su preponderancia por encima de las normas comunes; significa concederles el rango constitucional, aplicando en el caso de Panamá, el bloque de constitucionalidad.²² Por otra parte, la legislación no debe constreñir, limitar o dar pie a la posibilidad de que sea interpretada para restringir en vez de promover la negociación colectiva; por eso, la legislación debe ser flexible pero en el sentido de permitir a los interlocutores de la negociación, acordar las reglas de la negociación (normas sobre duración de la negociación; cantidad de delegados por cada parte; reglas sobre lugar y horario de reuniones, etc.), conocidas como reglas previas, dándole validez a los acuerdos a que se arriben en ese sentido.

La legislación panameña debe avanzar hacia la concepción de que los convenios colectivos son la principal fuente de derechos de los trabajadores y la ley, el marco general en el que se pueden encuadrar dichas negociaciones. La promoción de la negociación a nivel de sector o rama de actividad económica, debe ser uno de los cambios legislativos, lo que puede incluir hasta eliminar los sindicatos de empresa y la negociación por empresa.

La ratificación de los Convenios de OIT sobre promoción de la negociación colectiva es un imperativo improrrogable. Finalmente, la legislación acerca de cómo negociar con las pequeñas y medianas empresas al igual que el marco regulatorio sobre negociación con las empresas multinacionales y con la administración estatal, son cambios necesarios en la normatividad vigente.

En la gestión gubernamental. Hay que distinguir la actuación del gobierno nacional como empleador, de su actuación como administrador de los conflictos laborales. Como empleador, el Estado debe reconocer la plena vigencia de la libertad sindical y adoptar normas y conductas encaminadas a permitir el ejercicio de la negociación colectiva como parte de la libertad sindical. Para ello será necesario determinar hasta qué nivel jerárquico y/o funcional de la administración pública serán aplicables las normas de libertad sindical, habida cuenta que los Convenios 87 y 98 lo facultan para ello.

En segundo lugar, debe reglamentarse los límites de la negociación colectiva en el sector público (por ejemplo, en materia de salarios, etc.). Debe establecerse, junto con las organizaciones sindicales del sector

²² De acuerdo a la teoría del bloque de constitucionalidad, las normas de derechos humanos, entre otras, deben ser consideradas con rango constitucional y en consecuencia tienen prevalencia sobre cualquier otra norma.

público, la periodicidad de los convenios en el sector; sus contenidos; los temas sujetos a ratificación posterior por otras autoridades, etc.

Por último, debe proveerse a los trabajadores del Estado, de las garantías jurídico administrativas suficientes para el desenvolvimiento de la actividad sindical (fueros, permisos, posibilidad de reunirse con los trabajadores en horarios de trabajo, etc.).

Como administrador de los conflictos laborales del sector público, debe elaborarse un sistema que asegure la confiabilidad y hasta donde sea posible, el bipartismo a la hora de la toma de decisiones que resuelvan los conflictos.

En la gestión sindical. En primer lugar, será necesario promover la participación activa de los propios trabajadores en la elaboración de los proyectos de convenios, y hacerlos partícipes tanto como sea posible del proceso de negociación.

En segundo lugar, la labor de concienciación acerca de los beneficios de la solidaridad y el colectivismo en la dimensión laboral, debe ser una actividad constante de los sindicatos, a todos los niveles. Así mismo, la organización de los trabajadores debería promoverse a nivel de los sindicatos nacionales o industriales, y la negociación colectiva debe iniciar a ensayarse en el nivel de las diferentes ramas de actividad económica.

Provocar los cambios legales que permitan superar las actuales prohibiciones legales como la imposibilidad de que las organizaciones sindicales de segundo y tercer nivel puedan ejercer la huelga, al igual que los sindicatos del Canal de Panamá, de la Zona Libre de Colón o la organización de los trabajadores del sector financiero, son temas imperativos en la agenda sindical panameña.

Los sindicatos panameños deben promover la organización de los trabajadores autónomos, los informales y los desempleados, como un mecanismo seguro de marchar hacia la negociación colectiva de estos grupos, además de prestar mayor atención a la organización de sectores vulnerables como los jóvenes, las mujeres y los originarios. De igual forma, es necesario ampliar cuantitativamente la cantidad de trabajadores beneficiados por los convenios. Esto se logra aumentando la cantidad de sindicatos o la cantidad de convenios existentes.

La estructura de los convenios colectivos panameños debe moverse hacia la creación de verdaderas normas de regulación de la relación de trabajo. Mantener las conquistas económicas contenidas en los convenios actuales, pero avanzar, no sólo a conquistas de carácter social como la defensa del medio ambiente, de la cual ya existen atisbos en algunos convenios, sino en la obligación de los empleadores de reconocer los derechos humanos en la dimensión del trabajo, tales como el derecho a la privacidad; a la capacitación profesional constante; a la indexación salarial; la libertad de pensamiento y de expresión; derechos de maternidad y de paternidad; de los trabajadores de primer empleo y de los que estén próximos a retirarse por razón de edad o incapacidad permanente; abordar el tema de la jornada de trabajo como un mecanismo de aumentar la empleomanía, etc.

El convenio colectivo panameño debe regular temas que competen a la dimensión propiamente laboral, como lo son los mecanismos de quejas y sanciones; comunicación y consultas entre empleador y trabajadores; jornadas de trabajo (límites y jornadas extraordinarias); vacaciones; formas y cantidad de los salarios; indemnizaciones (incluso por despido injustificado); tipos de contratación; códigos de conducta de las empresas y el compromiso social de las empresas para con la comunidad.

Los sindicatos panameños deben ponerse en contacto con los sindicatos de las empresas multinacionales existentes en nuestro país, para conocer sus experiencias y asumir las mismas exigencias o proporcionales, en los convenios. También deben tomar en cuenta la existencia de Acuerdos Marcos Internacionales, que permitan aplicar las mismas normas a dichas empresas en Panamá.

Del sector empresarial pudiera surgir la crítica acerca de que las propuestas presentadas atentan contra el derecho a la libre administración de la empresa pero en el mundo globalizado actual, en donde el capital no se autocontrola en ninguna forma, la necesidad de hacer respetar los derechos que como personas poseen los trabajadores y su derecho a participar de la riqueza social, obligan a considerar que en la búsqueda de la justicia social, los trabajadores son parte interesada en la administración de la empresa, dado que es su fuente de ingresos, y no debe convertirse en su principal fuente de sufrimientos.

Anexo estadístico

Organización. Según datos del MITRADEL, en 2011 existen 354 sindicatos pero 87 corresponden a piqueras o terminales de taxis, de personas que son propietarios de su herramienta de trabajo y por lo tanto no negocian ni firman convenios colectivos. Mas del 30% corresponden al sector agropecuario y la industria manufacturera, contra 10% en los sectores comercio, hotelería y servicios personales, muy por debajo de lo que correspondería por el peso del empleo. Además, el tipo de sindicato más frecuente es industrial o nacional (61%). En los sindicatos de empresa, la mayor parte corresponden a los no estrictamente sindicales del sector transporte. Los miembros de estas organizaciones son 192 mil, pero a los efectos de este análisis hay que descontar los que corresponden a los del sector transporte recién mencionados (30 mil), totalizando entonces 162 mil. A ello hay que agregar 40 mil trabajadores del sector público, organizados en asociaciones, como resultado de la suma de 20 mil agrupados en FENASEP y otros 20 mil en otras organizaciones. Por lo tanto, el volumen total es de 202 mil trabajadores. Según datos adicionales, el 12% de los afiliados en promedio son mujeres, lo que se eleva a 27% en comercio, 34% en hoteles y restaurantes y servicios comunitarios, y 59% en enseñanza.

Negociación colectiva. Los convenios colectivos en 2011 han sido 54, con algo más de 16 mil beneficiarios, y una gran concentración en el sector comercio. El número viene cayendo en los últimos años, con un promedio de 65. La brecha es mucho mayor respecto de los años 80, en que era el doble. Puede estimarse en 192 mil los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. Para ello se ha partido de considerar un total de 252 convenios (los firmados en los últimos cuatro años, dado que esta es la duración habitual), con un tamaño medio de 760. A su vez, esta cantidad es comparable con los 162 mil trabajadores organizados en sindicatos que pueden negociar convenios, con lo que el factor erga omnes es estimado en el 18%. Si se incorporan los acuerdos alcanzados sobre salarios en el sector público, la cobertura total es de alrededor de 216 mil, considerando los 25 mil docentes, trabajadores de la salud y administrativos que alcanzan a ser cubiertos.

Tabla 1. Sindicatos por Sector.2011

Agricultura	54
Pesca	4
Industria	76
Electricidad	7

Construcción	16
Comercio	38
Tranposrte	90
Hoteles y restaurantes.	12
Inmobiliarias	27
Enseñanza	5
Servicios personales	3
Servicios comunitarios	3
TOTAL	354

Fuente: MITRADEL

Tabla 2. Sindicatos por tipo. 2011

De Empresa	Industrial o Nacional	Gremial	Total
101	216*	37	354

Incluye 87 sindicatos que son terminales o piqueras de taxis.

Fuente: MITRADEL

Tabla 3. Convenios y beneficiarios.2011

SECTOR	Número	Beneficiarios
Agricultura	4	719
Pesca	-	-
Industria	8	1,181
Electricidad	-	-
Construcción	15	934
Comercio	12	10,455
Transporte	1	115
Hoteles y Restaurantes	4	281
Actv.	-	-

Inmobiliarias		
Enseñanza	-	-
Servicios Personales	7	1,779
Servicios Comunitarios	3	971
TOTAL	54	16,435

Fuente: MITRADEL

Tabla 4. Convenios Colectivos por año, 1983-2011

1973	1983	2003	2007	2009	2011
203	120	66	68	67	54

En 1993 no se registraron convenios debido a la prohibición legal imperante desde 1992, por dos años. Fuente: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.