

LAS AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORARIO EN PANAMA

Carlos Ayala Montero

2013

Publicado en el libro de CSA “Tercerización mediante agencias de trabajo temporan en ALatina”. San Paolo

I. Perfil económico del sector

Empresas. En Panamá existen registradas en 2013 68 agencias de colocación. Algunas de ellas funcionan desde 1996, a partir de que el año anterior se autorizó su existencia (ver más adelante).

De las empresas registradas, 15 poseen autorización o licencia concedida por el MITRADEL (Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral) para contratar trabajadores que se dediquen a laborar de manera exclusiva para otra empresa, por un período hasta de dos meses, como lo estipula la ley. De las 15 empresas que poseen autorización legal, 8 de ellas poseen también licencias o autorizaciones para colocación de empleos y actividades conexas.

Entre las empresas más destacadas por su vigencia en el mercado encontramos la trasnacional Manpower, la cual estaba en el mercado panameño antes de que se dictara la Ley 44 de 1995 (ver más adelante) sólo como una franquicia, que permitió la existencia de la misma, pero con funciones limitadas de administración de planillas y otras actividades. A partir del cambio en la legislación¹. Esta y otras empresas que ya se encontraban funcionando obtuvieron del gobierno nacional, dos licencias o autorizaciones, una para colocar trabajadores en otras empresas es decir, auténtica agencia de colocación de empleo, y una licencia de servicio de colocación temporal, que consiste en la contratación de

¹ Antes de la Ley 44 de 1995, el Código de Trabajo, aprobado en 1971 prohibía la existencia de agencias privadas de colocación de empleos.

trabajadores para que laboren en una empresa específica, hasta por dos meses.

Existe también la empresa Aidecoss Panamá Proyectos S.A., que parece estar vinculada a la trasnacional Adecco, pero es de reciente data en el mercado panameño. Al resto de las empresas no es posible clasificarlas entre capital nacional y extranjero debido a que en los datos ofrecidos por ellas al Ministerio de Trabajo no se indica ese detalle.

La Ley, como veremos más adelante, ha distinguido nítidamente, el servicio de colocación de gente de mar, de manera más favorable para los trabajadores, sobre todo a partir de la adopción del Convenio de Gente de Mar de OIT, en 2006. En este sentido, las agencias de colocación para este sector se rigen por normas especiales y distintas.

Sectores. Destacan como demandantes la construcción, de creciente importancia y aún más en el futuro², y el sector comercio. También actúan pequeñas empresas en el sector del trabajo doméstico. El caso de la gente de mar debe tratarse por otra vía (ver más adelante).

Los clientes o sectores que requieren los servicios de empleo y sobre todo de tercerización de estas empresas son en su mayoría, empresas privadas pero también algunas organizaciones estatales y/o municipales. Entre esos usuarios podemos mencionar la Autoridad Nacional de Aseo (ANA) y la sección de mantenimiento del Instituto de Acueductos y Alcantarillados Nacionales. También se destaca entre los usuarios, el consorcio que construye la ampliación del Canal de Panamá.

Las empresas multinacionales traen a su personal ejecutivo desde el extranjero, para lo cual la legislación ha brindado facilidades, sobre todo si esas empresas se establecen en zonas económicas especiales como la llamada área Panamá Pacífico. En estas áreas se brindan incentivos fiscales, comerciales, y en alguna medida laborales, como el pago de un

² Sobre todo a partir del plan nacional de desarrollo que adelanta el gobierno, que gastará 38 mil millones de dólares entre 2010 y 2014, principalmente en adecuación de carreteras, infraestructura y obras civiles (construcción de nuevos edificios, etc.)

solo recargo por laborar en jornada extraordinaria, a diferencia del Código, que establece diferentes valores, según la jornada en la que se produzca el trabajo extraordinario³. El resto del personal es normalmente panameño, contratado directamente por las empresas, pero va en aumento el uso de las agencias. Como dato curioso, cabe señalar que estas empresas no usan el sistema público de colocación de empleo del Ministerio de Trabajo, que es gratuito.

II. Empleo

Empleo. No existe información gubernamental precisa acerca del empleo colocado en las empresas a través de estas agencias, aunque se estima en algo menos de tres mil en 2012. La planilla permanente de la administración de estas empresas son relativamente pequeñas, no superando como promedio los ocho empleados. El régimen especial de gente de mar agrega alrededor de seis mil trabajadores más.

Características socioeconómicas. Los pocos datos estadísticos obtenidos informan que la edad promedio de los contratados es de 32 años es decir, un tanto superior al rango de edad considerado como juvenil⁴.

En cuanto a la distribución por género, considerando que la mayor parte de los contratados temporalmente se ubican en el sector construcción, resulta lógico que el 80% de los contratados sean hombres.

Sobre los niveles de educación de los contratados, sólo el 20% es mano de obra calificada, y el resto no tiene preparación especializada. Esta situación se compadece con las declaraciones de los gremios empresariales y aún de las propias agencias, quienes al contestar el cuestionario que al efecto le enviamos, informan que uno de los principales obstáculos que enfrentan es la falta de mano de obra calificada. Sin embargo, el Instituto Nacional de Formación Para el Desarrollo Humano (INADEH) prepara miles de trabajadores a los cuales les certifica sus habilidades para el trabajo, en casi todos los ámbitos que no requieren formación académica formal. Pareciera entonces que estos trabajadores no son cooptados por el servicio de las agencias.

II. Regulación

³ 25% si se produce en jornada diurna; 50% si se produce en jornada mixta y 75% si se produce en jornada nocturna, mientras que en el área Panamá Pacífico el porcentaje único es de 25%.

⁴ El rango de edad que en Panamá se considera joven para trabajar, oscila entre 18 y 30 años de edad.

Código de Trabajo. Como hemos destacado antes, las agencias estaban prohibidas por el Código de Trabajo de 1971, hasta que en 1995 la Ley 44 estableció la posibilidad de su existencia. El artículo 22 del nuevo Código reza así: “se permite la constitución y funcionamiento de agencias privadas de colocación de empleados, con o sin fines de lucro, siempre que no le cobren emolumento alguno al trabajador que solicita sus servicios. El Órgano Ejecutivo reglamentará el funcionamiento de esas agencias, tomando en consideración los convenios de la OIT. Las universidades, los colegios profesionales y técnicos, al igual que la Fundación del Trabajo, podrán crear, sin fines de lucro, bolsas de colocación que fomenten el empleo de futuros profesionales. Estas bolsas tendrán especial atención en la colocación de graduandos, para facilitarles la práctica profesional y técnica.”⁵.

Los trabajadores colocados en las empresas a través del servicio privado de colocación de empleos pueden ser contratados por tiempo definido (hasta por un año, según el Código) o indefinido; y formar parte de los sindicatos existentes en las empresas que los reciban, mientras que los trabajadores cedidos se encuentran con la limitación de no poder formar parte de los sindicatos por su corta estancia en las empresas que se benefician con sus servicios.

El Código crea, a su vez, el Servicio de Empleo como dependencia del MITRADEL, al que le atribuye las siguientes funciones:

- llevar un registro de desocupados que soliciten empleo y de los empleadores que declaren tener vacantes;
- proveer empleo a los que formen parte de ese registro, considerando capacidad, aptitudes y necesidades;
- hacer investigaciones sobre desempleo y formular datos para una política de pleno empleo, y
- solicitar información y estudios sobre problemas socio-económicos a instituciones y gremios de trabajadores, empleadores y profesionales.

El Código indica que el servicio de empleo estatal debe dedicar especial atención al trabajador incapacitado y a los menores, buscándoles adecuada ocupación.

Otros parámetros del Decreto son los siguientes:

⁵ El texto corresponde al artículo 3 de la Ley 44 de 1995, que subrogó el artículo 22 del Código de Trabajo.

- que el Ministerio, a través de la Dirección Nacional de Empleo, sería el encargado de supervisar a las agencias privadas de colocación de empleo.
- que para operar, estas agencias deberían obtener de la Dirección Nacional de Empleos del Ministerio una licencia que autorice dicha actividad, por el término de un año, prorrogable.
- que la solicitud de la licencia debe contener la declaración jurada de que no cobrarán emolumentos a los trabajadores por los servicios que brindarán.
- que no podrán reclutar trabajadores en el extranjero, salvo autorización expresa.

El Código indica que las empresas que cedan sus trabajadores temporalmente a otra empresa, se regirán por las siguientes reglas:

- el salario mínimo que deban recibir los trabajadores así contratados, será el más alto fijado por la ley en el distrito respectivo⁶.
- ambas empresas serán solidariamente responsables por los créditos laborales frente a los trabajadores.
- los actos perjudiciales para los trabajadores en que incurra la empresa beneficiaria del servicio, se reputarán como actos propios de la empresa empleadora de los trabajadores.

Reglamentación. Luego se dictó el Decreto Ejecutivo 105 de diciembre de 1995 (ver anexo) por el cual se reglamenta el funcionamiento de las agencias con fines lucrativos. Este Decreto fue expedido apenas cuatro meses después de la reforma del Código, es decir, existía interés en que rápidamente se crearan las agencias.

La Dirección del MITRADEL, en efecto, ha cumplido con la obligación de supervisar a estas agencias, otorgando las licencias correspondientes, pero no sólo se ha ocupado de las licencias descritas en el Decreto 105, sino también de las que describe el artículo 95 del Código, el cual autoriza el funcionamiento de empresas que se dediquen a proporcionar a sus propios trabajadores para que presten servicios a las empresas que tengan necesidad de utilizarlos temporalmente, por períodos que no excedan de dos meses, bajo su inmediata dirección (licencias de empleos temporales), lo que más modernamente se conoce como outsourcing o tercerización. Finalmente, la Dirección también otorga licencias para las

⁶ El salario mínimo se fija por actividad económica y por zonas o distritos, aunque en los últimos años la tendencia es a eliminar las zonas o distritos. Originalmente, el país se dividía en cinco zonas en 1966 pero se ha ido reduciendo hasta dos zonas en la actualidad.

agencias de colocación de gente de mar, a las cuales les exige el requisito adicional de una fianza por valor de cincuenta mil dólares estadounidenses (\$50,000).

Convenio 181. Mediante Ley 18, de mayo de 1999, la Asamblea Nacional ratificó el C181 de OIT, aprobado en 1997 y de cuyo contenido se desprende la autorización legal para la existencia de este tipo de agencias, pero también algunas protecciones dirigidas a evitar que dicho Convenio se convierta en una triangulación contractual que desproteja a los trabajadores.

Interesa evaluar las condiciones en que se aprobó el Convenio: después de la invasión militar estadounidense de 1989, el capital decidió actualizar el país en materia económica. Eran los tiempos en que podían imponerse las recetas neoliberales de liberalización del mercado; desregulación laboral y flexibilización de aquellos aspectos laborales que implicaban odiosas concesiones a los sindicatos.

La desregulación inició desde 1990, cuando se dictó la Ley 13, que suspendía la vigencia del derecho de negociación colectiva por dos años y prorrogaba la vigencia de los convenios colectivos por igual periodo. Luego vinieron otras medidas, de entre las cuales la más destacada fue la política de privatización de servicios públicos, en virtud de lo cual entre 1992 y 1998 se entregó al sector privado, nacional y sobre todo transnacional, las empresas productoras de energía eléctrica; las telecomunicaciones; los juegos de azar; el ferrocarril transistmico⁷, los puertos nacionales; la empresa estatal de cemento; los ingenios azucareros del Estado, etc. En 1997 el país también ingresa a la OMC.

Pero el decálogo de los consensos de Washington de 1990-92 demandaba de otras medidas para evitar que los sindicatos pudieran minimizar los ingresos de las empresas adquirentes de estos servicios. Así, como parte de la ola neoliberal y desreguladora que abrazó a la mayor parte de América Latina en materia de reformas laborales en los 90 del Siglo XX, en Panamá se dictaron varias leyes reformadoras en el campo laboral, entre ellas la Ley 44, que desmejoró algunos derechos individuales como la estabilidad y el precio de los despidos sin causa. Sin embargo, según Murgas Torraza⁸, también estableció normas neutras, y estableció algunas ventajas en materia de derecho colectivo. Hay que

⁷ Transporte de pasajeros y mercancía entre las ciudades de Panamá y Colón, con puertos en el Pacífico y el atlántico, respectivamente.

⁸ Ver al respecto. El informe de Panamá elaborado por el Doctor Rolando Murgas Torraza en la obra conjunta "Cincuenta Años de Derecho del Trabajo en América Latina", coordinado por Arturo Brostein.

destacar que esta Ley fue repudiada por todo el movimiento sindical y si bien al principio de su discusión un sector optó por negociar con los empleadores, otro se opuso vehementemente, pero al final todos se unieron en una gran huelga nacional. La ley se impuso, al costo de muertos, heridos y muchos arrestos.

En 1998 ocurre un hecho político que a nuestro juicio influye mucho en la aprobación del C181. El gobierno nacional somete a plebiscito algunas reformas constitucionales, entre las que se incluía la posibilidad de la reelección presidencial inmediata⁹, las cuales son rechazadas, y se produce una conmoción en el gobierno. Cesa de aplicarse el programa neoliberal y, frente a las elecciones de mayo de 1999, se realizan algunas acciones sociales que sin embargo, no convencen al electorado y el 2 de mayo de 1999 el candidato oficialista pierde las elecciones, con lo que el gobierno debía ser entregado a la oposición en septiembre de 1999.

Durante el período de transición, los ministros de Estado tuvieron un poco más de capacidad de iniciativa, ante un Presidente doblemente derrotado en menos de un año. En esas condiciones el Ministro de Trabajo, otrora considerado como amigo por los sindicatos hasta la reforma de 1995, promueve la aprobación del C181, el cual es propuesto a la Asamblea Nacional y aprobado por esta después del resultado electoral descrito. Para el gobierno era una forma de acercarse a los sindicatos y cumplir con la OIT y para los empleadores no era motivo de alarma su aprobación, sobre todo porque el gobierno electo prometía ser mucho más liberal que el anterior, como en efecto ocurrió.

Las protecciones contenidas en el C181 para los trabajadores contratados por las agencias privadas de colocación de empleo, sobre todo los temporales cedidos a otras empresas, se encuentran contenidas en el Código. Sin embargo, no se ha legislado hasta la fecha para asegurar la efectividad de esas garantías. En ese escenario, las agencias trasladan a los empleadores las responsabilidades o derechos generales que poseen los trabajadores colocados, según lo describe el Código.

⁹ Nuestra Constitución Política establece que el o la Presidente no se puede reelegir sino hasta después de dos períodos presidenciales desde que acaba su mandato.

Gente de mar. El Decreto Ley 8, de Febrero de 1998, reglamentó el trabajo en el mar y en las vías navegables, el cual establece en su artículo 26 lo siguiente: “Conforme al ordenamiento jurídico nacional y a los convenios internacionales ratificados por Panamá, queda terminantemente prohibido a las agencias de colocación, así como a la gente de mar o armadores, discriminar en la contratación o reclutamiento de tripulantes por razón de que estos tengan o no afiliación sindical. Tampoco habrá discriminación por razón de credo, raza o filiación política.” Comparativamente con el régimen general, se desprende que las agencias de colocación de gente de mar poseen mayores protecciones contra las prácticas antisindicales que el resto de las agencias privadas.

Una norma posterior, el Decreto Ejecutivo 41 de julio de 2005, reglamentó la anterior, obligando a las agencias a observar el principio de igualdad en la colocación de los trabajadores. Asimismo, establece que las licencias de funcionamiento concedidas por el Ministerio serán canceladas entre otras causas, por negar la prestación del servicio por motivos raciales, de sexo, edad, estado civil, religión, nivel socio-económico o actividad sindical.

En 2008, Panamá ratificó el Convenio Refundido de Gente de Mar, de OIT, aunque prorrogando su entrada en vigencia hasta agosto de 2013. El Decreto Ejecutivo 86 de febrero de 2013, reglamentó el Convenio sobre¹⁰, nuevamente en dirección a introducir más protección respecto del régimen general de agencias: el otorgamiento de la licencia por parte del Ministerio está sujeta a la existencia comprobada de un convenio colectivo entre armador y sindicatos de gente de mar establecidos en Panamá, convenio que debe estar registrado previamente en ese Ministerio; y no otorgamiento de licencia a las agencias que impidan en base a listas o cualquier otro medio discriminatorio, la colocación de la gente de mar calificada, o que intenten disuadirlos de ser colocados, entre otras.

IV. Organizaciones empresariales y su perspectiva

En Panamá existen cámaras de comercio, industria, construcción ejecutivos de empresa que atienden temas de la producción, pero no se

¹⁰ Acción jurídica que no es compartida por algunos al indicar que, siendo el Convenio Refundido sobre Gente de Mar un tratado internacional, mal podría reglamentarse el mismo y menos por vía de un Decreto Ejecutivo, lo que indicaría un alejamiento del espíritu del Tratado de Viena al interpretar la legislación nacional el contenido de un tratado, variando su contenido en alguna medida.

han vinculado formalmente al sistema privado de colocación de empleos, ni tampoco al sistema público.

Hasta donde entendemos, la estrategia empresarial de selección de personal busca obtener el mayor talento y capacitación posible, al menor costo. De allí que el uso o contratación de los servicios privados de colocación de empleos resulte un tanto contrario a esta estrategia por cuanto es oneroso para el empleador. Sin embargo, el uso del servicio privado de colocación de empleo por parte de algunas empresas nacionales y multinacionales, que implica una selección más rigurosa y por lo tanto con mejores resultados para las empresas, ha impuesto una dinámica de ofertar mejores salarios a los profesionales o mano de obra calificada de manera directa, lo que no ocurre en el caso de los trabajadores no calificados en donde ambos (las agencias privadas de colocación de empleo y las empresas de forma directa) ofrecen el salario mínimo legal.

V. Organización sindical y negociación colectiva

Ninguna de las 68 agencias poseen sindicato de empresa y en ninguna de ellas está presente algún sindicato industrial o gremial. Uno de los problemas que al respecto se suscita es que los estatutos sindicales indican que los trabajadores son miembros o afiliados al sindicato en tanto formen parte de la nómina de una empresa es decir, que si un trabajador deja la empresa, sale automáticamente del sindicato; considerando que el empleo temporal es de hasta dos meses, no es posible en esta realidad, la afiliación a los sindicatos. Por otra parte, como política o actitud, las empresas no ofrecen empleos a los sindicalistas desempleados, y las agencias privadas no consiguen que sean colocados en las empresas, lo que constituye una violación al C181 pero que no es denunciado por los trabajadores por temor a represalias.

En cuanto a la negociación colectiva, no hay convenios colectivos de empresa en las agencias y los convenios vigentes son en una inmensa

mayoría (más de 90%) de empresas individuales, negociados por separado. y no de rama o actividad económica. Sólo existe un convenio colectivo de industria: el de la construcción, firmado por la CAPAC (Cámara Panameña de la Construcción) y el SUNTRACS el Convenio CAPAC-SUNTRACS, que le es aplicable aproximadamente a más de 30 empresas de la construcción. En el sector comercio existen 38 sindicatos entre todas las centrales sindicales existentes.

De todas formas, en algunos convenios se establecen cláusulas que obligan a la empresa a reconocer los beneficios de esos convenios a los trabajadores que ingresen a la empresa durante su vigencia, lo que redundaría en algunos casos, en su aplicación a los trabajadores cedidos, aunque laboren por poco tiempo. La situación se complica cuando la empresa alega que los nuevos trabajadores no forman parte de su nómina sino de la agencia privada de colocación de empleo, donde no hay sindicato, lo que deviene en no aplicación de los beneficios de los convenios vigentes.

Los trabajadores contratados y cedidos temporalmente, no reclaman la aplicación de los beneficios de los convenios debido, en primer lugar, a lo corto del tiempo contratado y en segundo lugar, al temor de no ser recontratados por la agencia privada, para ser cedidos temporalmente a otra empresa.

VI. Consideraciones estratégicas

Las agencias han estado afectando la estabilidad laboral e impidiendo de hecho la organización de los trabajadores. La gestión de contratación y cesión temporal de los trabajadores a otra empresa por parte de las agencias, precariza el empleo e impide a los trabajadores disfrutar de sus derechos

Las agencias han surgido a la vida en Panamá gracias a la reforma neoliberal de 1995 y se les brindó una reglamentación relativamente blanda que sólo destaca dos cosas: la obligatoriedad de no cobrar directa o indirectamente emolumentos a los trabajadores, y que el Ministerio de Trabajo será el supervisor de estas agencias, el cual ha reglamentado a su vez el otorgamiento de las licencias, exigiendo requisitos mínimos, como la preexistencia de la licencia comercial correspondiente, la identificación detallada de la empresa y el pago de \$25.000 anuales.

El MITRADEL ha ejercido la facultad de supervisar las agencias, pero en la práctica esta supervisión se reduce a otorgar las licencias anuales antes descritas. No existen inspectores especializados en esta materia y la cantidad total de inspectores del trabajo a nivel nacional¹¹, no alcanza para cubrir estas empresas.

En este marco, la vigencia en Panamá del C181 de OIT desde poco tiempo después en la práctica no ha sido tomada muy en cuenta. Este Convenio indica que se deben adoptar medidas para que el servicio privado de colocación de empleo no impida el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva, asegure el ejercicio de la libertad sindical, negociación colectiva; salarios mínimos; tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo; prestaciones de seguridad social obligatorias; acceso a la formación; seguridad y salud en el trabajo e indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional. El convenio también indica que cada miembro de OIT deberá determinar, de acuerdo con la legislación y práctica nacional, la responsabilidad de las agencias de empleo privadas y de las empresas usuarias de sus servicios, en materia de negociación colectiva; salario mínimo; horario de trabajo y demás condiciones de trabajo; prestaciones de seguridad social; acceso a formación; seguridad y salud en el trabajo; indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional; indemnización en caso de insolvencia y protección del crédito laboral; protección y prestaciones de maternidad, y la protección y prestaciones parentales.

Otra importante protección contenida en el convenio consiste en la obligación de que, previa consulta tripartita, cada país miembro de OIT elabore, establezca y revise periódicamente las condiciones para promoverla cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias, y que el servicio público sea competente para formular las políticas públicas de mercado de trabajo.

Hay que recordar también que la legislación laboral vigente normas que impidan la organización y la negociación colectiva de los trabajadores de estas empresas, aunque tampoco que los protejan o promuevan. Por lo tanto, de manera general la situación de estos trabajadores se rige por las normas del Libro Tercero del Código sobre relaciones colectivas de

¹¹ Aproximadamente son ciento ochenta inspectores para atender a todo el país, en el que se calcula existen, según registros del Ministerio de Comercio e Industrias, unas cinco mil empresas.

trabajo, que asegura el ejercicio de la libertad sindical a todos los trabajadores de las empresas establecidas en el territorio nacional.

De acuerdo a consultas realizadas con las centrales o confederaciones sindicales panameñas, no existe una estrategia general para enfrentar el fenómeno de las agencias. Los sindicatos no han promovido el cumplimiento del C181, al no impulsar la organización de los trabajadores contratados temporalmente, ni la extensión de los beneficios de los convenios colectivos a este grupo de trabajadores. Tampoco se ha aprovechado que el Código (art 379) obligue al Ministerio de Trabajo a fomentar la constitución de sindicatos en las actividades o lugares donde no los hubiere, y que, de igual forma, se hace obligatoria la celebración de convenios colectivos cuando un sindicato se lo solicite a una empresa (art 401).

Corresponde entonces que el movimiento sindical tome conciencia de esta realidad a fin de combatir la precarización del empleo, como parte de una estrategia de fomento del trabajo decente. Los trabajadores deben considerar la elaboración de estrategias en una doble dimensión:

1.en el plano intrasindical, abrir en los estatutos sindicales, en cuanto a las formas de ingresar y mantenerse en los sindicatos, más allá de la terminación de la relación laboral con un empleador; 2. promoción de la negociación colectiva por rama o sector, con lo cual podría beneficiarse a los trabajadores temporales de la industria de la construcción, o del comercio.

2.hacia afuera de los sindicatos, promover el trabajo decente en las agencias, impulsando la inspección laboral desde el MITRADEL sobre estas empresas, impulsando el cumplimiento del C181, especialmente en lo referente a asegurar los derechos de organización sindical y negociación colectiva en estas empresas. En este plano, se registra el antecedente, desde la Fundación del Trabajo, donde participa el sindicalismo, de haber creado la bolsa de empleo (en 1996-98), la cual no se concretó debido a problemas de carácter técnico, (falta de certificación de capacidades y verificación de la contratación por parte de las empresas).

En reciente entrevista televisiva, el Secretario General del Ministerio indicaba que esa entidad está limitada por el Decreto 105 y no puede hacer mucho, por lo que sería menester buscar ajustarlo a la defensa y garantía de los derechos contenidos en el C181. Para llegar a estas acciones, será necesario hacer tomar conciencia a la dirigencia sindical

panameña del papel que juegan o que pueden jugar estas agencias en la precarización del empleo, en momentos en que el movimiento sindical panameño y regional están enfrascados en la promoción del trabajo decente, en los términos concebidos por OIT

ANEXO

1. Decreto Ejecutivo No.105 (26 de diciembre de 1995). Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Reglamentación del funcionamiento de las Agencias Privadas de Colocación con fines lucrativos.

Considerando que la ley 44 de 12 de agosto de 1995 permite la constitución de agencias privadas de colocación de empleados con fines de lucrativos;

Que la misma ley autoriza al Órgano Ejecutivo para que reglamente el funcionamiento de esas agencias en base a los Convenios de Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Por tanto, decreta:

Art 1.: El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, a través de la Dirección General de Empleo se encargará de supervisar y fiscalizar a las agencias privadas de colocación de empleados, con fines lucrativos, que se instalen en la República de Panamá.

Art 2: Para funcionar la agencia privada de colocación de empleados, con fines lucrativos, es necesario obtener del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, a través de la Dirección General de Empleo, una licencia que autorice dicha actividad, sin perjuicio de la obtención de la licencia comercial respectiva. Dicha autorización se expedirá por el término de un año, prorrogable a discreción de la oficina expedidora.

Art 3: La solicitud de la autorización a la que se refiere el artículo anterior se hará a través de abogado y deberán acompañarse los siguientes documentos:

- a) Certificado de nacimiento del peticionario, si se trata de persona natural, o copia autenticada del pacto social con su constancia de inscripción, si se trata de persona jurídica.
- b) Copia de la cédula de la persona interesada o del representante de la empresa interesada, tratándose de persona jurídica.
- c) Paz y Salvo de Renta.
- d) Fotografía de la persona natural peticionaria o del Representante Legal de la empresa interesada.
- e) Timbres nacionales por cuatro balboas (B/.4.00) y uno de Paz y Seguridad.
- f) Cheque certificado a favor del Tesoro Nacional por veinticinco balboas (B/.25.00)

Art 4: La solicitud contendrá la dirección exacta donde operará la agencia de colocación.

Art 5: La solicitud debe contener el compromiso del petente, bajo la gravedad del juramento, de no cobrar emolumentos, ni directa ni indirectamente, al trabajador por el servicio de colocación.

Art 6: Las agencias de colocación reglamentadas a través de este Decreto, no podrán colocar o reclutar trabajadores extranjeros, salvo que se autorice expresamente por la Dirección General de Empleo, la que vigilará el cumplimiento de las normas que sobre Protección del Trabajo de los Nacionales contiene el Código de Trabajo u otras normas sobre el trabajo de extranjeros.

Art 7: La infracción de la prohibición contenida en el artículo 6º del presente Decreto dará lugar a la cancelación de la autorización respectiva y multa a favor del Tesoro Nacional por cien balboas a quinientos balboas según la gravedad de la falta.

Art 8: La infracción contenida en el artículo 7º del presente Decreto dará lugar a multa de B/.50.00 a favor del Tesoro Nacional por la primera vez, de B/.250.00 por la segunda ocasión y cancelación de la autorización si incurre en la falta por tercera vez.

1. Requisitos para la solicitud y renovación de licencia para agencias privadas de colocación. MITRADEL, Dirección de Empleo, Departamento de Intermediación Laboral.

1. Poder y solicitud mediante abogado (original y copia de ambos), generales del abogado y del poderdante (domicilio exacto, número de teléfono de cada uno y el abogado debe incluir su número de idoneidad).
2. Si el solicitante es persona natural debe adjuntar certificado de nacimiento.
 - Si el solicitante es una sociedad anónima, debe adjuntar fotocopia del pacto social autenticada.
 - Si el solicitante es extranjero verificar su estatus migratorio.
 - Certificado de registro público de la sociedad vigente.
3. Aviso de operación, expedida por el Ministerio de Comercio e Industrias.
4. Copia de cédula autenticada del Representante Legal.
5. Paz y salvo de rentas (Ministerio de Economía y Finanzas).
6. Copia de recibo de depósito a favor de tesoro nacional por veinticinco balboas (B/25.00) en el Banco Nacional de Panamá. (Para efectuar el pago en B.N.P., debe presentarse documento constancia que es proporcionado en ventanilla de caja de MITRADEL).
7. Recibo de pago de cuatro balboas (B/.4.00) por derechos de timbres nacionales.
8. En una hoja aparte detallar la dirección exacta donde operara la agencia de colocación, sus teléfonos, fax, correo electrónico. Adjuntar copia de recibo de teléfono de la agencia.
9. Nota dirigida al Director de Empleo, con el compromiso del peticionario bajo la gravedad de juramento de no cobrar emolumento alguno, directo ni indirectamente al trabajador por el servicio de colocación.
10. Dos fotos tamaño carnet de la persona natural solicitante o del Representante Legal de La sociedad.

