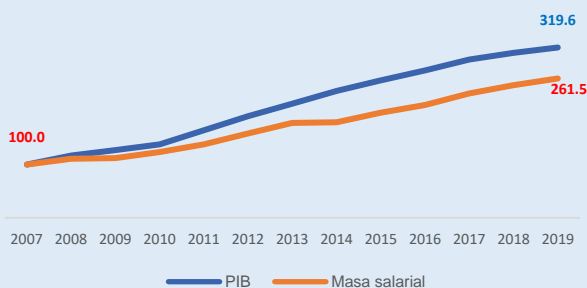


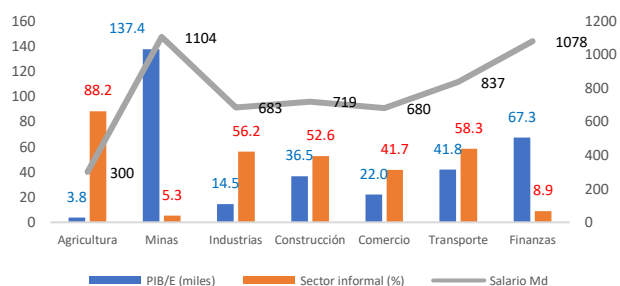
CARTA SOCIOECONOMICA (N° 20)

UN PACTO POR LA PRODUCTIVIDAD, EL TRABAJO DECENTE Y LA INCLUSION SOCIAL

Panamá. Índice de crecimiento del PIB y de la masa salarial (términos nominales). 2007 = 100)



Panamá. Producto por ocupado, sector informal y mediana salarial en sectores seleccionados (Año: 2019)



Enviar comentarios:

fdetrabajo@cwpanama.net

<https://funtrab.org.pa/>



Fundación del Trabajo
Panamá, 31 de octubre 2022



INTRODUCCION ¹

El ejercicio y la institucionalidad del diálogo social en Panamá han estado en entredicho, por malas experiencias en años recientes debido al incumplimiento de acuerdos, al déficit en sus resultados y a la desconfianza y falta de credibilidad generada entre los actores sociales.

La falta de resultados concretos en la concertación nacional para el desarrollo, el desenlace final del llamado Pacto del Bicentenario o el truncado diálogo por la Caja de Seguro Social, sólo son algunos ejemplos.

Sin embargo, Panamá sigue requiriendo de un gran **acuerdo nacional** para superar los grandes problemas institucionales de gobernanza, transparencia y democracia efectiva, así como los desafíos de la desigualdad y pobreza. Y no parece estar cerca la posibilidad de ese gran acuerdo, porque ello depende principalmente del compromiso y decisión de la clase política panameña que se ejercita dentro y fuera de los diversos órganos del Estado.

Por esta razón, algunos sectores económicos y sociales plantean la necesidad de avanzar hacia **acuerdos parciales o sectoriales** que permitan superar, con algún grado de consenso, los diversos desafíos del desarrollo económico y social del país.

Igualmente se señala la conveniencia de que los actores sociales impulsen iniciativas que se puedan ejecutar independientemente de la decisión o acción de las autoridades.

Uno de esos desafíos fundamentales que determinan las condiciones de vida de la población es el acceso a oportunidades de un empleo productivo que permita vivir con dignidad. Y si bien el acceso a un trabajo decente para todos requiere de políticas públicas, incluyendo la política económica, hay programas, proyectos e iniciativas que se pueden impulsar con alguna autonomía desde las relaciones laborales o en acuerdo con empresas, gremios empresariales y sindicales. También hay iniciativas que se pueden emprender de manera conjunta desde instituciones donde hay presencia de representantes empresariales y sindicales en sus juntas directivas. Es el caso de entidades del sector trabajo (INADEH, MITRADEL) o de seguridad social (CSS).

La promoción del empleo formal, el fomento de programas de productividad en la empresa, la formación dual y el desarrollo de competencias, la salud y seguridad laboral, la protección social y el fomento de la libertad sindical y derecho a la negociación colectiva son temas al alcance de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

La presente Carta Socioeconómica propone una iniciativa de **Pacto por la productividad, el trabajo decente y la inclusión social**, que consideramos prioritaria y viable en el marco de la realidad panameña.

Esperamos que la propuesta pueda ser acogida con entusiasmo por las organizaciones de empleadores y trabajadores, y como siempre, la FUNTRAB ofrece su institucionalidad natural de diálogo social y consenso para promover la iniciativa y coadyuvar con su ejecución.

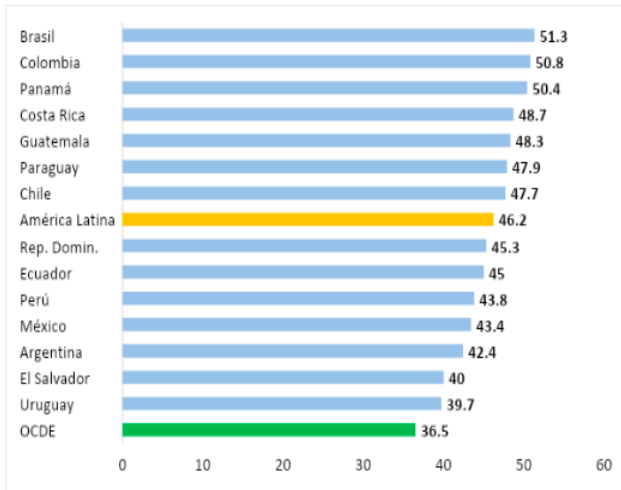
¹ Co Presidentes: Lic. Araceli De Gracia (Sector sindical) y José Javier Rivera (Sector empresarial). Directora Ejecutiva: Lic. María

Salcedo. Responsable principal de la publicación: Miguel Del Cid, Asesor, FUNTRAB.

JUSTIFICACION

Panamá es el tercer país más desigual de América Latina, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina de las Naciones Unidas (CEPAL). Esto se refleja en el llamado índice de Gini que mide el grado de concentración en la distribución personal del ingreso.

Gráfico 1
Coeficiente de Gini en América Latina

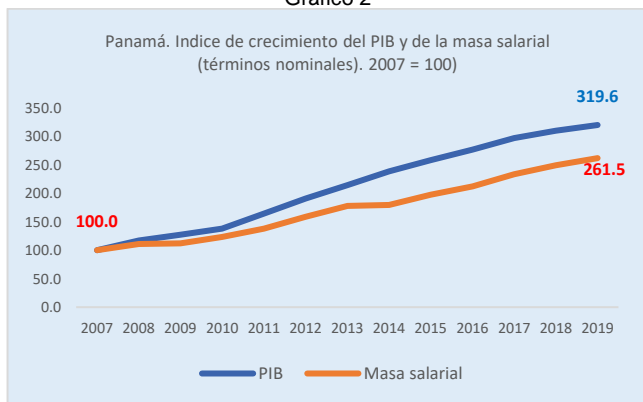


Fuente: CEPAL (2019)

<https://www.panoramical.eu/columnas/la-desigualdad-en-america-latina/>

La creciente desigualdad también se deriva de la concentrada distribución del ingreso primario lo cual se refleja en el rezago de los salarios reales (nivel y masa), respecto al crecimiento de la economía en el largo plazo.

Gráfico 2



Fuente: INEC, Cuentas Nacionales

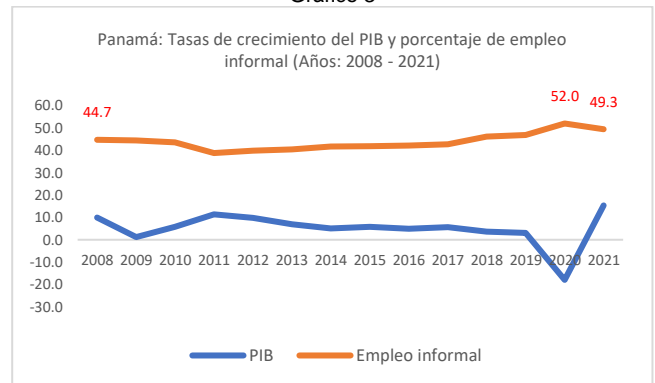
Este rezago se origina en diversos factores como la inserción laboral precaria de una alta proporción de la fuerza de trabajo en actividades y segmentos de baja productividad en medianas, pequeñas y microempresas y en unidades productivas del sector informal. El otro factor condicionante en la distribución del ingreso es la

limitada proporción de asalariados con acceso a los beneficios de convenios colectivos de trabajo y las limitaciones en la capacidad de negociación salarial de los sindicatos en las actividades más modernas de la economía. Datos preliminares del MITRADEL muestran que entre el año 2017 y 2020 se suscribieron convenios colectivos que beneficiaron a cerca de 173 mil trabajadores, lo cual representaría alrededor del 22% del promedio de asalariados privados de esos años (<https://www.mitradel.gob.pa/>).

Una gran parte de la población depende de los ingresos del trabajo para satisfacer sus necesidades básicas de alimentación y de otro tipo. Por lo tanto, el acceso a un trabajo productivo, bien remunerado y con protección social (trabajo decente) resulta fundamental para romper el círculo vicioso de la desigualdad y pobreza.

Sin embargo, en la pasada década, a pesar de un ciclo favorable de crecimiento económico hasta antes de la pandemia, las condiciones de acceso a un trabajo decente en Panamá se vieron deterioradas en términos relativos; y la pandemia significó un serio retroceso de la economía y del empleo a niveles entre seis y siete años atrás.

Gráfico 3

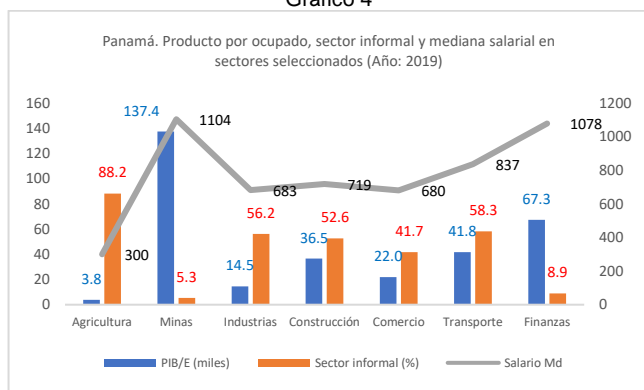


Fuente: INEC, Encuestas de Mercado Laboral y Cuentas Nacionales

En el largo plazo, persiste un déficit estructural en el mercado de trabajo, con la inserción de una alta proporción de fuerza laboral en actividades de baja productividad del llamado sector informal o en algunas actividades intensivas en mano de obra, como la agricultura, la industria manufacturera y el comercio al por menor. Estas condiciones de inserción laboral precaria se reflejan en menores remuneraciones al trabajo.

En adición, si bien la cobertura de la educación-formación ha mejorado en el tiempo, persisten los conocidos problemas de calidad y pertinencia respecto a las necesidades de la economía y la sociedad, que se reflejan en amplios déficits de habilidades, competencias y valores requeridos en el mundo del trabajo.

Gráfico 4



Fuente: INEC, Encuestas de Mercado Laboral y Cuentas Nacionales

Aumentar la productividad y asegurar un reparto equitativo de sus beneficios, es fundamental para reducir las dimensiones del sector informal, para mejorar las condiciones de empleo y salarios, así como la distribución de ingresos. Y esto depende de políticas integrales para mejorar el entorno productivo de las empresas del campo y la ciudad, apuntalar la innovación empresarial, fortalecer las capacidades y competencias de la fuerza de trabajo, elevar las condiciones de salud laboral y protección social de los trabajadores y asegurar el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

No todas estas decisiones de políticas están al alcance de los actores del sector productivo; sin embargo, muchas de ellas sí lo están o se pueden impulsar conjuntamente para su ejecución por parte del gobierno.

Dirigentes empresariales y sindicales han concurrido a muchos diálogos convocados por diversos gobiernos. Sin embargo, los errores del proceso, la falta de cumplimiento y la desconfianza generada, han conducido a un gran desgaste de la institucionalidad del diálogo; y en la actualidad, sólo un esfuerzo sobrehumano de los actores sociales podría permitir recuperar la credibilidad.

Por esta razón, se impone una iniciativa de **PACTO lanzada desde los actores sociales del sector productivo**, que priorice compromisos de acción o acuerdos que se puedan ejecutar, independientemente de la decisión gubernamental. Esto incluye acuerdos sobre políticas, programas e iniciativas a impulsar en instituciones públicas con la presencia de representantes de empleadores y trabajadores en sus juntas directivas. Entre tales entidades están las del sector trabajo, formación, educación y seguridad social.

Es hora de que los actores sociales tomen la decisión hacia un esfuerzo compartido para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la población.

LOS ELEMENTOS DEL PACTO

El Pacto por la Productividad, el Trabajo Decente y la Inclusión Social se debe inspirar en declaraciones e instrumentos internacionales ratificados por los actores sociales del sector productivo panameño, en particular:

- El Pacto Mundial de las Naciones Unidas por la Responsabilidad Social (2000) que compromete a las empresas a una conducta ética en el combate a la corrupción, a contribuir al desarrollo comunitario, a la protección del medio ambiente y al cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, particularmente el respeto a la libertad sindical, a la negociación colectiva, a la no discriminación, a la erradicación del trabajo infantil y abolición del trabajo forzoso.
- La Agenda 2030 de las Naciones Unidas con sus 17 objetivos de desarrollo sostenibles (ODS), en particular el octavo objetivo que compromete a los gobiernos a la adopción de políticas para lograr un crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible, al empleo pleno y productivo y al trabajo decente para todos.

Igualmente, la Constitución Política de Panamá establece principios y objetivos relativos al derecho al trabajo, a la educación – formación a la seguridad social y demás medios para una existencia decorosa.

El **PACTO** debe comprometer a los actores sociales a emprender acciones conjuntas con miras a:

- Exigir al gobierno, con todos los medios a su alcance, la implementación de políticas y acciones concretas para una gestión institucional transparente, con reglas del juego claras para alentar la inversión privada y asegurar el cumplimiento de los derechos sociales de la población.
- Exigir al gobierno una política tributaria y fiscal eficiente y equitativa, que promueva la productividad, competitividad y equidad de la economía y sociedad panameñas.
- Exigir al gobierno una política de inversión pública que priorice el desarrollo de la infraestructura productiva, para el fomento de la producción, el empleo y la productividad en sectores y actividades más rezagadas, particularmente la agricultura, la industria manufacturera, el turismo sostenible, así como a nivel de la mediana, pequeña y microempresas gestionadas por emprendedores y trabajadores independientes.
- Exigir al gobierno, con todos los medios posibles, abandonar el manejo político partidista de la dirección del INADEH y el firme compromiso de

- asegurar la plena autonomía de la institución en su gobernanza y administración presupuestaria.
- Unificar criterios y coordinar acciones en Juntas Directivas institucionales hacia decisiones que permitan apuntalar la innovación, el desarrollo de capacidades, la productividad y competitividad, especialmente en sectores intensivos en el uso de mano de obra.
- Promover en el sector productivo una cultura de productividad con beneficios compartidos equitativamente.
- Emprender una campaña nacional por la responsabilidad social empresarial para asegurar el cumplimiento del ejercicio de la libertad sindical y derecho a la negociación colectiva en sectores y actividades donde no se cumplen.
- Impulsar un modelo de negociación colectiva con una visión de objetivos compartidos, que aseguren mejores condiciones de trabajo, de salarios y productividad a nivel de las empresas y de los diversos sectores económicos y regiones del país.
- Impulsar conjuntamente en la junta directiva del INADEH y otras entidades de educación, políticas y programas de formación que prioricen en el desarrollo de capacidades y competencias prioritarias para el desarrollo, garantizando equidad en el acceso a oportunidades.
- Retomar el sistema de competencias laborales como componente fundamental de los programas de formación del INADEH y de otras entidades de educación técnica.
- Ratificar el compromiso compartido para renovar la Ley de formación dual, con objeto de masificar las oportunidades de una formación pertinente y de calidad en todos los niveles de educación.
- Designar en la junta directiva del INADEH a representantes empresariales y sindicales con las competencias y conocimientos necesarios para su desempeño eficiente.
- Incluir en los convenios colectivos de trabajo cláusulas para promover la movilidad laboral ascendente; y la adopción por consenso de una clasificación de cargos y salarios que facilite una gestión de recursos humanos eficiente y transparente a nivel de empresa.
- En adición a los ajustes salariales por inflación, incluir en los convenios colectivos de trabajo cláusulas de aumento de salarios por productividad.
- Promover prácticas de distribución de utilidades entre los trabajadores como una forma de compartir los beneficios de la productividad entre el capital y el trabajo.
- Ratificar el compromiso compartido para lograr las máximas condiciones de salud y seguridad laboral en los centros de trabajo.

- Erradicar el empleo informal en las empresas y asegurar la formalidad de los contratos de trabajo y la incorporación de todos los trabajadores al régimen de la Caja de Seguro Social.
- Impulsar conjuntamente iniciativas para el fomento del empleo de calidad en el sector privado y para la inserción de los trabajadores independientes a la economía formal, potenciando su productividad y simplificando trámites administrativos y tributos.

Todos estos son temas en los cuales la dirigencia empresarial y sindical han estado de acuerdo y sólo hace falta asumir el compromiso formal y los arreglos institucionales apropiados para llevarlos a la práctica de manera conjunta. Obviamente un compromiso compartido de este tipo no pretende reducir el papel que le corresponde a cada actor en la defensa de los intereses y derechos de sus respectivos agremiados, pero sí permitirá avanzar en el logro de objetivos compartidos.

PROCESO Y EJECUCION DEL PACTO

La concertación de un **Pacto por la productividad, el trabajo decente y la inclusión social con carácter bipartito** requiere la plena convicción de los actores sociales sobre su necesidad y el firme compromiso por su ejecución.

En la presente Carta Socioeconómica se plantean los términos fundamentales de su contenido y haría falta una edición de estilo en formato de pacto o declaración y elaborar un plan de acción que incluya las tareas prioritarias para llevarlo a la práctica, el cual se revisaría y se ajustaría en el tiempo, de acuerdo a los avances y a las nuevas condiciones que surjan.

Se trata de establecer acciones específicas, iniciando en áreas temáticas, sectores o actividades que requieran atención prioritaria y/o que presenten condiciones favorables en las relaciones laborales entre sindicatos y empresas.

Si los actores de las organizaciones empresariales y sindicales estuvieran de acuerdo, la Fundación del Trabajo podría elaborar una primera versión del pacto para su revisión en la Junta de Síndicos; y una vez se disponga de una versión final aprobada internamente, se invitaría a las organizaciones constitutivas de la FUNTRAB para que suscriban o ratifiquen el **PACTO**.

La ejecución del PACTO se podría iniciar con las organizaciones empresariales y sindicales que lo suscriban.

En su momento, el PACTO se podría abrir para que lo suscriban las instituciones públicas interesadas.