

Organización Internacional del Trabajo

**> Principios y derechos fundamentales
en el trabajo: un estudio sobre
la legislación laboral**

Panamá

Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra

Indice

Abreviaturas	3
Introducción.....	4
Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.....	6
Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	14
Abolición efectiva del trabajo infantil.....	18
Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.....	20

Anexos

I. Resumen normativo.....	22
II. Comentarios del Gobiernos sobre el documento de la Oficina.....	27

Abreviaturas

CEACR	Informe de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT
CFM	Código de la Familia y el Menor
C. Pen.	Código Penal
C. Pol.	Constitución Política
CT	Código de Trabajo
LCA	Ley sobre la Carrera Administrativa
LCFZPE	Ley No. 25 de 30 de noviembre de 1992, por la cual se establece un régimen especial, integral y simplificado para la Creación y Funcionamiento de Zonas Procesadoras para la Exportación –
LEOPD	Ley que establece la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad
LFP	Ley que regula el Sistema de Formación Profesional Dual
LIOM	Ley por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres
LOACP	Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá
LOE	Ley Orgánica de Educación
LTM	Ley por la cual se reglamenta el trabajo en el mar y en las vías navegables
Núm.	Número

Introducción

La realización de este trabajo fue solicitada por el Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá. Su objeto, conforme a los términos de referencia acordados a propósito de la solicitud del Gobierno de la República de Panamá¹, es ofrecer un análisis de la legislación laboral vigente, en cuanto concierne a las cuatro categorías de derechos y principios a los cuales hace referencia la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998*², teniendo en cuenta que Panamá ha ratificado los llamados ocho convenios fundamentales de la OIT: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenios núms. 87³ y 98⁴); b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenios núms. 29⁵ y 105⁶); c) la abolición efectiva del trabajo infantil (Convenios núms. 138⁷ y 182⁸), y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios núms. 100⁹ y 111¹⁰).

Metodología y justificación del estudio

El Estudio pretende mostrar el estado de la legislación en comparación con los convenios fundamentales de la OIT, de una parte, y de la otra, indicar el modo como la legislación interna desarrolla o reglamenta los principios y disposiciones más relevantes de cada uno de dichos convenios. De esta manera, se indicarán, cuando corresponda, las observaciones que han sido formuladas por la Comisión de Expertos en Aplicación de

¹ Véase la carta del Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral No. 423-DM-2004 de 02 de junio de 2004.

² La terminología utilizada en todo el informe, es la misma que se incluye en el punto 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).

³ Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ratificado el 3 de junio de 1958. Los convenios internacionales del trabajo figuran en el sitio Web de la OIT, en: <http://www.oit.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>.

⁴ Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ratificado el 16 de mayo de 1966.

⁵ Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio, 1930 (núm. 29), ratificado el 16 de mayo de 1966.

⁶ Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), ratificado el 16 de mayo de 1966.

⁷ Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (núm. 138), ratificado el 31 de octubre de 2000.

⁸ Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, 1999 (núm. 182), ratificado el 31 de octubre de 2000

⁹ Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1951 (núm. 100), ratificado el 3 de junio de 1958.

¹⁰ Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958 (núm. 111), ratificado el 16 de mayo de 1966.

Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR)¹¹ y la Comisión de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo¹² con respecto al efecto dado a dichos convenios mediante disposiciones de la legislación nacional o, en su caso, cuando se deduzcan colisiones o contradicciones entre ellas y las disposiciones del convenio de que se trate. De manera particular, se hará referencia a las medidas legislativas que, en su momento, han merecido una *nota de satisfacción* o de progreso por parte de la CEACR. De otra parte y en ausencia de observaciones en uno u otro sentido, se indicarán las disposiciones de la legislación interna que sancionan, desarrollan o reglamentan los principios y disposiciones más relevantes de cada uno de los convenios fundamentales. De conformidad con los términos de referencia, el presente estudio no incluye consideraciones sobre problemas de aplicación de la legislación¹³. Por otra parte y como todo estudio de la Oficina, el mismo no prejuzga sobre cualquier comentario que pudiera ser formulado posteriormente por los órganos de control de la OIT.

Se indicarán, puntualmente, las disposiciones del Código de Trabajo que han tenido como fin dar efecto en la legislación interna a los convenios fundamentales. Se hará lo propio con las normas constitucionales que recogen los principios y disposiciones fundamentales de los convenios relacionados con la Declaración de la OIT de 1998, incluyendo referencias a disposiciones legislativas internas cuando éstas supongan un desarrollo de las anteriores. Corresponde señalar que el número de observaciones de la CEACR relativas a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98, es mucho mayor que las que en conjunto dedica a los otros seis convenios fundamentales, lo que justifica que también el estudio dedique una mayor extensión a estos tópicos. En anexo figuran un cuadro de las disposiciones citadas en el estudio así como los comentarios recibidos del Gobierno.

La aprobación de la ley núm. 44 del 12 de agosto de 1995, por la cual se dictan normas para regularizar y modernizar las relaciones laborales, permitió superar buena parte de los obstáculos que habían sido señalados por la CEACR durante muchos años, y así lo

¹¹ «La Comisión tiene la tarea de indicar en qué medida la legislación y la práctica de cada Estado se ajustan a los convenios ratificados y a las obligaciones asumidas por este Estado en virtud de la Constitución de la OIT...» (OIT, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (Parte 1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, 2003, párrafo 6. Véase en <http://www.oit.org/ilolex/cgi-lex/singles.pl?query=042003@ref>).

¹² La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, de carácter tripartito, considera e informa acerca de las «Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones». Véase <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/pr-24p1.pdf>.

¹³ Por esta razón no hace referencia a los informes del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, los cuales pueden ser consultados en el sitio Web de la OIT, en <http://www.oit.org/ilolex/spanish/casframeS.htm>

señaló en su momento la Comisión, a propósito de la aplicación de los Convenios núms. 87¹⁴ y 98¹⁵ de la OIT.

Finalmente, cabe advertir que las correspondencias o concordancias entre las disposiciones de los convenios de que se trate y la legislación nacional, se indican y traen a colación únicamente cuando los órganos de control de la OIT y muy especialmente la CEACR las hubiesen señalado.

Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

A. Derecho de sindicación

La Constitución Política reconoce el derecho de sindicación a los empleadores, asalariados y profesionales de todas las clases para los fines de su actividad económica y social (64). De la misma manera, el Código de Trabajo declara de interés público la constitución de sindicatos, al reconocerlos como un “medio eficaz de contribuir al sostenimiento y desarrollo económico y social del país, la cultura popular y la democracia panameña” (334). Por ello, el Estado panameño, a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, se compromete a fomentar la constitución de sindicatos, dejando en absoluta libertad a los trabajadores para escoger el sindicato de su preferencia (379), y proporcionando a estas organizaciones la asistencia técnica y económica que necesiten con la finalidad de que organicen programas, cursos, seminarios de educación laboral y capacitación sindical y congresos (380); mientras que forma parte de las obligaciones de los empleadores, respetar las organizaciones sociales de trabajadores (128.18).

Este derecho de sindicación también lo tienen los servidores públicos incorporados a la carrera administrativa (174 LCA)¹⁶.

¹⁴ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 1996, 1997 y 2001. La Comisión toma nota con satisfacción de que la nueva ley núm. 44 modifica y deja sin efecto varias disposiciones del Código de Trabajo que venían siendo objeto de comentarios desde hace algunos años: a) el artículo 344 del Código de Trabajo, que fijaba en 50 el número mínimo de trabajadores para constituir una organización profesional; b) el artículo 347 del Código de Trabajo, en cuya virtud el 75 por ciento de los miembros de todo sindicato será panameño; c) el artículo 359 del Código de Trabajo, que determinaba las causas de cesantía de los afiliados y directivos de la organización; d) el artículo 369 del Código de Trabajo, que exigía ser panameño para poder constituir la junta directiva de un sindicato; y e) el numeral 4 del artículo 376 del Código de Trabajo, sobre la facultad de que las autoridades inspeccionen los libros de actas, de socios y de contabilidad de los sindicatos.

¹⁵ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 98: 1996. La Comisión toma buena nota de que tal como lo señala el Gobierno, la nueva ley núm. 44 refuerza las convenciones colectivas, pues de conformidad con su artículo 53, se amplía el contenido de las mismas, y de acuerdo con su artículo 54, se deja en libertad a las partes para establecer los plazos de duración de las convenciones colectivas y modificarlas de común acuerdo durante su vigencia.

¹⁶ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 1997. En relación con la exclusión de los funcionarios públicos del ámbito de aplicación del CT, y por ello del régimen general del derecho de sindicación (2.2 CT), la Comisión ya había tomado “nota con interés” de que el artículo 174 LCA, “contempla el derecho de sindicación de los funcionarios públicos”.

1. **Derecho de constituir organizaciones sin ninguna distinción y sin autorización previa**

a) No discriminación. El Código de Trabajo reconoce el derecho de sindicación de los trabajadores (335 CT). Para constituir un sindicato se requiere un número mínimo de 40 miembros (344 *Ibid.*) y si se trata de asociaciones de servidores públicos, el número mínimo es de 50 (177 LCA). En lo que concierne al mínimo exigido para constituir sindicatos en la empresa privada, la CEACR¹⁷ pidió al Gobierno que adopte las medidas necesarias a fin de reducir aún más el número de 40 trabajadores exigidos actualmente, “dejando a la discreción de las organizaciones de empleadores y de trabajadores la reglamentación de estos asuntos en sus respectivos estatutos”. Asimismo, en lo que respecta al número mínimo exigido para constituir sindicatos de servidores públicos, la CEACR ha pedido al Gobierno que tome medidas con miras a modificar la legislación a efectos de reducir dicho número¹⁸.

Por otra parte, el Sindicato podrá restringir el ingreso de los trabajadores de confianza o excluirlos de la junta directiva y demás cargos de representación (339 *Ibid.*).

Se prohíbe que un trabajador forme parte a la vez de varios sindicatos de la misma clase y actividad y quien lo hiciera se considerará que ha renunciado al sindicato al que se afilió de primero (338 CT). En este mismo sentido, en una misma empresa no puede funcionar más de un sindicato de empresa (346 *Ibid.*) y en una misma institución, más de una asociación de servidores públicos (174 LCA). La CEACR¹⁹, respecto del tema de la imposibilidad de que exista más de una asociación de funcionarios públicos en una institución y más de un capítulo por provincia, ha expresado “que todo sistema de unicidad o de monopolio sindical impuesto por la ley directa o indirectamente se apartaba del principio de la libre constitución de las organizaciones de trabajadores y de empleadores anunciada en el artículo 2 del Convenio”, por lo que le ha solicitado al Gobierno información sobre las medidas que adopte para modificar la legislación, de suerte que todos los servidores públicos puedan, si así lo desean, constituir libremente las organizaciones sindicales de su elección y afiliarse a las mismas.

Además, las asociaciones de servidores públicos podrán agruparse en federaciones o confederaciones de servidores públicos (176 LCA). Para la CEACR²⁰, “si bien cabe admitir que las organizaciones de base del personal de la función pública se limiten a esta categoría de trabajadores, ello no obstante deberían gozar de libertad para afiliarse a las federaciones y confederaciones que estimen convenientes, incluidas aquellas que engloban también a organizaciones del sector privado”, por lo que le pidió al Gobierno que “tome medidas para modificar la legislación a efectos de ajustarla al mencionado principio”.

También el Código de Trabajo dispone de normas dirigidas a tutelar la libertad de sindicación en sentido negativo, esto es el derecho de los trabajadores de no afiliarse o de desafiliarse de un sindicato (138.4 y 138.5 CT). Normas semejantes pueden encontrarse en la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (95.1, 109.1 y 109.2).

b) Requisitos para la inscripción. De acuerdo con la Constitución Política, el Ministerio de Trabajo y de Desarrollo Laboral tendrá un “tiempo improrrogable” de 30

¹⁷ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2001.

¹⁸ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2003.

¹⁹ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2003.

²⁰ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2001.

días para admitir o rechazar la inscripción de un sindicato (64), por medio de la Dirección General de Trabajo (38.c del Decreto de Gabinete No. 249 de 16 de julio de 1970, por el cual se dicta la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social). Se podrán formular objeciones a la solicitud de inscripción cuando el sindicato no tenga por finalidad u objeto el estudio, mejoramiento, protección y defensa de los intereses económicos y sociales comunes a sus afiliados, no reúna el número mínimo de miembros, o si no se presenta en debida forma la copia auténtica del acta constitutiva, de los estatutos aprobados y del acta de la sesión, o sesiones, en que se llevó a cabo tal aprobación (354 CT). Mientras tanto, podrá rechazarse la inscripción, cuando los interesados no corrijan oportunamente los errores o deficiencias que el Ministerio les hubiere señalado -disponen de 15 días a ese efecto (353 *Ibid.*)- o cuando se comprobare que el sindicato está evidentemente controlado por un empleador, grupo u organización de empleadores (355 *Ibid.*). Presentada la solicitud de inscripción o subsanadas las objeciones señaladas, la admisión o rechazo de la solicitud deberá decidirse en un plazo impostergable de 15 días; de lo contrario, se considerará inscrito el sindicato, federación, confederación, o central, para todos los efectos legales (356 *Ibid.*).

2. **Autonomía organizativa**

a) Aspectos administrativos y financieros. La organización sindical debe permitir que, para fines específicos, la administración del trabajo inspeccione sus libros de actas, de socios y contabilidad, cuando así lo solicite por lo menos el 20 por ciento de sus afiliados (376 CT). Por su parte, la junta directiva deberá rendir a la asamblea general, al menos cada seis meses, cuenta detallada de la administración (378 *Ibid.*).

b) Elección de sus representantes. La Constitución Política prohíbe el acceso de los extranjeros a las directivas de los sindicatos (64). Para la CEACR²¹, la legislación nacional “debería permitir a los trabajadores extranjeros el acceso a las funciones como dirigentes sindicales, por lo menos tras haber transcurrido un período razonable de residencia en el país de acogida”, por lo que espera que el Gobierno “adopte las medidas pertinentes para que tal exigencia se suprima de la Constitución Política”. De igual forma, tampoco podrán formar parte de las directivas de los sindicatos los menores de edad (337 y 369 CT).

El período de nombramiento de los miembros de las juntas directivas, así como las restricciones o prohibiciones a la reelección o repetición en el cargo, se establecerá por vía estatutaria (374 y 375 CT).

3. **Garantías de protección**

a) El principio general de no discriminación por actividad sindical y la prohibición de prácticas laborales desleales. Son consideradas prácticas desleales en contra del sindicalismo y de los derechos del trabajador, las siguientes: a) discriminar en la contratación o reclutamiento de tripulantes por razón de que éstos tengan o no afiliación sindical (26 LTM); b) las listas negras, índices o prácticas que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación (138.12 y 388.1 CT); c) los maltratos a los trabajadores (388.2 CT); d) obligarlos por coacción o cualquier otro medio, o contreñirlos para que se afilien a un determinado sindicato (138.4 CT y 108.2 LOACP); e) los despidos, sanciones, represalias, traslados, desmejoramiento o discriminaciones motivadas por reclamos individuales o colectivos, por el hecho de organizar o pertenecer a un sindicato, o por haber participado en una huelga o firmado un pliego de peticiones (388.3 y 441 CT y 108.2 LOACP); f) el despido, con conocimiento, de

²¹ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2001.

uno o varios trabajadores amparados por el fuero sindical (388.4 CT); g) los actos de injerencia de los empleadores con el objeto de promover la organización o el control de sindicatos de trabajadores, o la renuncia o no afiliación a un sindicato (138.5 y 388.5 CT y 108.3 LOACP); h) los actos de injerencia de las organizaciones de empleadores respecto de las organizaciones de trabajadores, en relación a su constitución, funcionamiento o administración, ya sea que se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros (27 LTM); i) obligar a los trabajadores, por cualquier medio, a que voten por determinada candidatura en las elecciones de directivos sindicales (138.5 CT); j) la entrega u ofrecimiento a una organización social de trabajadores de sumas de dinero, salvo las previstas en la ley o en una convención colectiva de trabajo, siempre que en este último caso sean destinadas para programas de vivienda u otras obras en beneficio directo de los trabajadores (388.6 CT); k) el despido o desmejoramiento de un número de trabajadores permanentes sindicalizados en forma que modifique, en contra de éstos, la proporción entre el personal sindicalizado y el no sindicalizado, o el perteneciente a otro sindicato, dentro de la empresa, a menos que justifique previamente ante los tribunales de trabajo las causas de tales despidos o de la ruptura de dicha proporción (388.7 CT); l) negarse a consultar o a negociar de buena fe con un sindicato, cuando ello sea exigido, o a cooperar con los procedimientos o decisiones que resuelvan estancamientos en las negociaciones (108.5 y 108.6 LOACP); y, m) hacer cumplir una norma o reglamento que contradiga una convención colectiva pertinente, si ésta estaba en vigencia antes de que emitiera dicha norma o reglamento (108.7 LOACP).

Muy por el contrario, es obligación del empleador preferir, en igualdad de circunstancias, de eficiencia e idoneidad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estén, en caso de vacantes permanentes o transitorias o de ascensos (128.13 CT); y para determinar la permanencia en el trabajo, en los casos de despido por causa económica (213.C.3). La mayor preferencia en este segundo supuesto corresponderá a los trabajadores con fuero sindical (213.C.3).

Cuando el empleador incurra en alguna de las prácticas desleales previstas en el artículo 388 CT, se le sancionará, administrativa o judicialmente, con multa de 100 a 2.000 balboas, según la gravedad de las circunstancias, pudiendo duplicarse sucesivamente la multa por cada vez que el empleador reincida en la falta (389 *Ibid.*).

En el caso específico del despido o desmejoramiento de un número de trabajadores permanentes sindicalizados en forma que modifique, en contra de éstos, la proporción entre el personal sindicalizado y el no sindicalizado, o el perteneciente a otro sindicato, los trabajadores despedidos tendrán derecho al reintegro con pago de los salarios caídos, siempre que su reclamo no se encuentre prescrito (388 CT).

b) Prohibición del ejercicio del desahucio y limitación del despido: el fuero sindical. Gozan de fuero sindical los trabajadores miembros de un sindicato en formación (381.1 CT), los miembros principales de las directivas de los sindicatos, federaciones y confederaciones o centrales de trabajadores (381.2 *Ibid.*), los miembros suplentes de los directivos a pesar de que no actúen (381.3 *Ibid.*), y los representantes sindicales (381.4 *Ibid.*).

Esta protección se encuentra sujeta a límites cuantitativos y temporales, que pueden ser mejorados por la vía de la autonomía colectiva. Existen límites cuantitativos en el caso de los directivos principales y suplentes, de modo que gozarán de fuero sindical un máximo de 11 miembros principales de la junta directiva (369 CT). En cuanto al número de suplentes amparados, éste será igual o menor al de los miembros principales protegidos, si el sindicato tuviere más de 200 miembros; o de hasta cinco suplentes (que se determinarán tomando en cuenta los que hubieren obtenido el mayor número de votos en la respectiva elección) si tuviere menos de 200 miembros; o la totalidad de los suplentes, en las directivas de las federaciones, confederaciones y centrales de trabajadores (382 *Ibid.*).

También estarán tutelados los trabajadores miembros de un sindicato en formación, siempre y cuando alcancen un mínimo de 20 (385 CT).

Rigen asimismo límites temporales, de forma que la protección de los miembros de los sindicatos en formación se extenderá desde el momento en que se haga la notificación escrita a la Dirección Regional o General de Trabajo, de la voluntad del grupo de gestionar la formación del Sindicato y hasta por los 30 días hábiles siguientes, si durante ellos no han formalizado la solicitud de inscripción del sindicato. Si existen objeciones, el fuero se extenderá por todo el tiempo que se conceda para subsanarlas. Una vez subsanadas las objeciones y formalizada la solicitud de inscripción, los trabajadores continuarán gozando de fuero sindical por tres meses después de admitida su inscripción (384.1 y 385 CT). Luego de presentada la notificación a la Dirección Regional o General de Trabajo o la solicitud de inscripción del sindicato, cualquier trabajador interesado puede solicitar su adhesión al sindicato en formación, y desde ese momento estará protegido por el fuero sindical (386 *Ibid.*). La protección de los miembros principales y suplentes de las juntas directivas y la de los representantes sindicales, regirá desde la fecha de su elección hasta un año después de haber cesado en sus funciones (384.2 *Ibid.*). No obstante, también existe una protección especial para quienes se postularon como candidatos a puestos directivos, los que quedarán protegidos desde que aparezcan en una lista de elección, siempre que la misma se comunique al empleador o a la inspección de trabajo y, en todo caso, no antes de un mes previo a la celebración de las elecciones. Por su parte, quienes resulten electos continuarán gozando del fuero sindical, aun antes de tomar posesión y hasta que ésta se haga efectiva, mientras que los candidatos que no fueron designados, seguirán con fuero hasta un mes después de verificadas las elecciones (384.3 a 384.5 *Ibid.*).

Antes de ejecutar el despido, se exige la aprobación previa de los tribunales de trabajo; de no observarse esta formalidad, el despido es nulo y no pondrá término al contrato (383 CT). También constituye violación del fuero sindical la decisión del empleador que provoque una alteración unilateral de las condiciones de trabajo o el traslado del trabajador a otro establecimiento o centro de trabajo, “cuando éste último no estuviere comprendido dentro de sus obligaciones, o si estándolo, el traslado impide o dificulta el ejercicio del cargo sindical, caso en el cual también será necesaria la previa autorización judicial” (383 *Ibid.*).

En el caso específico de los trabajadores de la construcción, cuando por vencimiento del plazo o por conclusión de la obra o fase de la misma termine la relación laboral de un trabajador amparado por el fuero sindical, el empleador está en la obligación, mientras subsista el fuero, de “procurar preferentemente la contratación del trabajador en otra obra que esté en ejecución o darle igual preferencia en la contratación de trabajadores para nuevas obras”. Si se trata del fuero sindical derivado del ejercicio del cargo de representante sindical, la empresa no está obligada a reconocerlo a más de cinco por ciento (5%) del total de sus trabajadores (22 Ley No.72 de 15 de diciembre de 1975, por la cual se dictan disposiciones relacionadas con el contrato de trabajo de la actividad de la construcción regulado por el artículo 279 CT).

B. Negociación colectiva voluntaria

La legislación nacional reconoce el derecho de negociación colectiva cuyo titular es la organización sindical (398 CT y 95.3 LOACP).

1. El deber de negociar

Solicitada la negociación por parte del sindicato, el empleador “tendrá la obligación” de celebrar con aquél una convención colectiva, salvo que se trate de empresas que se encuentren en los dos primeros años de operaciones. No obstante, esta excepción relativa a

las nuevas empresas no rige para las empresas dedicadas a la construcción que tienen por objeto la edificación en cualquiera de sus ramas, la cual incluye su reparación, alteración y ampliación; la demolición, movimiento de tierra y la ejecución de obras de ingeniería civil, mecánica y eléctrica (279 y 401 CT y 12 Ley No.8 de 30 de abril de 1981, por la cual se deroga la Ley 95 y se dictan otras disposiciones).

Una consideración especial también se hace para ciertas empresas, para las cuales, no se establece una obligación de negociar, sino que se deja a facultad del empleador celebrar convenciones colectivas. Es el caso de las empresas promotoras u operadoras que se instalen dentro de las Zonas Procesadoras para la Exportación, quienes *podrán* celebrar convenios relativos a las condiciones de trabajo o sobre otros beneficios laborales, a solicitud de sus trabajadores, de sus respectivas organizaciones sociales, o por iniciativa propia (49 a, literal b) 9, de la LCFZPE); también el de los armadores respecto de la solicitud que le realicen las organizaciones de la gente del mar (75 LTM).

En el supuesto de que el empleador se niegue a celebrar la convención colectiva, en los casos en los que su negociación sea obligatoria, y una vez finalizada la conciliación, los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga (401 y 480.2 CT).

El pliego de peticiones deberá contener el nombre de los delegados designados para la conciliación, “que serán no menos de dos, ni más de cinco” (427.3 CT). Para la CEACR²², esta norma que “limita los representantes de las partes (delegados y asesores) en el proceso de negociación colectiva”, debería ser modificada de manera que sean las partes quienes determinen esta cuestión.

2. Sanciones por incumplimiento

En caso de incumplimiento de la convención colectiva, las organizaciones sindicales pueden, una vez agotados los requisitos exigidos, ejercitar el derecho de huelga para exigir su cumplimiento y “si fuere preciso, la reparación del incumplimiento” (480.3 CT).

No sucede igual con las quejas relacionadas con una convención colectiva de trabajo suscrita por trabajadores de la Autoridad del Canal de Panamá, las que se resolverán por medio del arbitraje -el cual “constituye la última instancia administrativa de la controversia”- u otras formas alternativas de resolución de conflictos (104 y 106 LOACP).

C. Derecho de huelga

El derecho de huelga está reconocido en la legislación nacional (65 C. Pol. y 475 CT). No obstante, una vez concluidos los procedimientos de conciliación, el conflicto colectivo será sometido total o parcialmente al arbitraje si los trabajadores, antes o durante la huelga, lo solicitan a la Dirección Regional o General de Trabajo (452.2 CT). Con relación a esta posibilidad, la CEACR²³ “recuerda que el recurso al arbitraje obligatorio a instancia de una de las partes sólo sería admisible como garantía compensatoria en los servicios esenciales *stricto sensu*; en consecuencia, “el arbitraje impuesto a solicitud de una de las partes de manera general es contrario al principio de la negociación voluntaria y, por tanto, a la autonomía de las partes en la negociación”. Sólo cabría admitir una excepción “en aquellos casos en que existan disposiciones que, por ejemplo, permitan a las organizaciones de

²² CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 98: 2002.

²³ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2001. En el mismo sentido CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 98: 2000.

trabajadores iniciar este procedimiento, para la firma del primer convenio colectivo”. En consecuencia, la Comisión ha pedido al Gobierno “que adopte las medidas adecuadas para que se modifique el párrafo 2 del artículo 452 del Código de Trabajo en el sentido expresado en el principio antes mencionado”.

El Código de Trabajo contempla la figura de la imputabilidad de la huelga, consistente en una especie de responsabilidad por la violación de obligaciones legales o convencionales. La imputabilidad acarrea para el empleador la obligación de pagar los salarios caídos a los trabajadores, incluso a aquellos que no concurrieron o estuvieron representados en el proceso respectivo, pero no a quienes hayan participado en una huelga por solidaridad. El Código establece que la huelga legal será imputable al empleador cuando éste no hubiere contestado el pliego de peticiones o hubiese abandonado la conciliación (510.2 CT). La CEACR²⁴ ha considerado que el pago forzoso de los salarios caídos es una sanción desproporcionada y además la norma que la establece (514 CT) plantea “posibilidades restringidas de negociación colectiva respecto del pago de salarios en caso de huelga”²⁵.

Para los trabajadores de la Autoridad del Canal de Panamá se encuentra prohibida la huelga -toda interrupción total o parcial o cualquier forma de desmejoramiento del servicio-, “en consideración al servicio público internacional esencial que presta el Canal” (316 C. Pol., 92 y 109.7 LOACP).

1. Requisitos para una huelga legal

De los requisitos genéricos exigidos por el legislador para que se declare la huelga, destaca el número mínimo de trabajadores que deben adherirse a ella para que sea lícita. El legislador exige la participación de la mayoría de los trabajadores de la empresa, negocio o establecimiento, según sea el ámbito en el que se declare la huelga. Si la huelga es declarada en una empresa con varios establecimientos o negocios, la mayoría será la que resulte del total de trabajadores de la empresa. Si es declarada únicamente en unos o algunos de sus establecimiento o negocios, en cada uno de éstos es necesaria la adhesión de la mayoría de los respectivos trabajadores, a menos que los huelguistas constituyan la mayoría del total de trabajadores de la empresa (476.2 CT y 49 a, literal b 15, de la LCFZPE).

La huelga declarada por un sindicato gremial en una o más empresas, establecimientos o negocios, deberá ser aprobada en Asamblea General por el 60 por ciento de los miembros del sindicato (477 CT).

Si quienes declaran la huelga no son trabajadores organizados, la decisión deberá ser tomada por mayoría de votos de los interesados (489 CT).

Dentro del plazo de las 24 horas siguientes al inicio de la huelga, los empleadores, deben solicitar a la Dirección General o Regional de Trabajo el conteo de los huelguistas, sin perjuicio de que anuncien, por escrito, antes de que se inicie, la intención de que se realice la encuesta, acompañando la información pertinente al número de trabajadores y la lista de éstos (2 del Decreto Ejecutivo No. 32 de 10 de agosto de 1994, por el cual se reglamentan los artículos 487, 493 y 495 CT).

²⁴ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 98: 2002.

²⁵ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 98: 2002.

Entre los objetivos que puede perseguir una huelga (480 CT), no se encuentra previsto que dicho derecho pueda ejercerse por problemas de políticas gubernamentales de naturaleza económica y social y, por consiguiente, no vinculados directamente a un convenio colectivo en una empresa. Al respecto, la CEACR²⁶ subraya que “las federaciones y confederaciones deberían disfrutar del derecho de huelga”.

Según la Comisión, “las organizaciones encargadas de defender los intereses socioeconómicos y profesionales de los trabajadores deberían, en principio, poder recurrir a la huelga para apoyar sus posiciones en la búsqueda de soluciones a los problemas derivados de las grandes cuestiones de política económica y social que tienen consecuencias inmediatas para sus miembros y para los trabajadores en general, especialmente en materia de empleo, de protección social y de nivel de vida”. La Comisión ha solicitado al Gobierno “que tome medidas para modificar la legislación a efectos de ajustarla a los principios mencionados”.

Una vez iniciada la huelga legal, el Código de Trabajo dispone que la Inspección o Dirección Regional o General de trabajo den orden inmediata a las autoridades de policía para que garanticen el cierre y protejan debidamente a las personas y propiedades (493.1 y 497 CT). A este respecto reitera la CEACR²⁷ que en caso de huelga legal tales “disposiciones van más allá de la protección del ejercicio del derecho de huelga y pueden atentar contra la libertad de trabajo de los huelguistas, ignorando las necesidades básicas de la empresa (mantenimiento de instalaciones, prevención de accidentes y derecho de empresarios y personal de dirección a entrar en las instalaciones de la empresa y ejercer sus actividades)”. Por lo anterior, la Comisión ha solicitado al Gobierno que adopte las medidas necesarias para derogar los artículos 493 1), y 497 del Código de Trabajo.

2. Las particularidades de las huelgas en los servicios públicos

En general, el constituyente declaró que el legislador sería el encargado de reglamentar el ejercicio de la huelga, pudiendo someterla a restricciones especiales en los servicios públicos que así se determinen (65 C. Pol.). En el caso específico de los conflictos laborales entre los trabajadores del Canal de Panamá y su Administración, delegó en el legislador la competencia de establecer “los mecanismos de dirimencia” adecuados, siendo el arbitraje la “última instancia administrativa” (316 C. Pol.).

Los trabajadores de empresas de servicios públicos a cargo de particulares y relacionadas con comunicaciones y transportes, gas, luz y energía eléctrica, limpieza y aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, sanitarios, hospitales, cementerios y alimentación -cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio-, podrán hacer uso del derecho de huelga sujetándose al régimen general de los demás trabajadores (485 y 486 CT).

En estos casos, los huelguistas deberán comunicar la declaratoria de huelga con al menos 8 días calendario de anticipación, así como los turnos de urgencia en los centros afectados por la huelga, para que éstos no se paralicen en forma total. Los turnos se fijarán entre el 20 y el 30 por ciento del total de trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate, o en los casos de huelga gremial, de los trabajadores de la misma profesión u oficio dentro de cada empresa, establecimiento o negocio; sin embargo, si

²⁶ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2003.

²⁷ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2001.

fuese inferior al 30 por ciento, la Dirección Regional o General de Trabajo podrá elevarlo hasta ese porcentaje, cuando estime insuficiente el acordado por los huelguistas (487).

En las entidades públicas en las que se declare una huelga legal, los servidores públicos deben prestar servicios mínimos que garanticen en la generalidad de las unidades administrativas, que al menos el 25% del personal labore normalmente. Cuando se trate de entidades que presten servicios públicos “esenciales” dicho porcentaje será del 50% del personal que labora normalmente en esos servicios.

Son considerados servicios esenciales, el de suministro de alimentos, transporte, correos y telégrafos, registro civil y público, suministro de agua, electricidad y telecomunicaciones; las entidades de recaudación de ingresos públicos de cualquier naturaleza –nacional o municipal-; el control de navegación aérea y bomberos. El servidor que incumpla con prestar esos servicios mínimos, será destituido (152.14 y 185 LCA). Al respecto, la CEACR²⁸ ha reiterado “que es excesivo exigir la presencia de un 50 por ciento del personal para la prestación de servicios mínimos cuando se trate de un servicio esencial en sentido estricto. En los servicios que no son esenciales en sentido estricto, como ocurre con el transporte, se podría recurrir al establecimiento de un servicio mínimo negociado, siempre que se limite a las necesidades básicas de la población o a satisfacer las exigencias mínimas del servicio, sin menoscabar la eficacia de los medios de presión. La Comisión considera que la exigencia del 50 por ciento del personal para prestar estos servicios mínimos en caso de huelga en el sector del transporte no es compatible con los principios de la libertad sindical. Además, la Comisión recuerda nuevamente que “únicamente debería ser posible imponer sanciones por acciones de huelga en los casos en que las prohibiciones de que se trate estén de acuerdo con los principios de la libertad sindical”.

La Dirección Regional o General de Trabajo tendrá la facultad de decidir someter la huelga a arbitraje, después que haya comenzado, cuando se produce en una empresa de servicio público, en cuyo caso, las partes podrán apelar la decisión y el recurso se concederá en efecto devolutivo y será decidido sin intervención de las partes. La resolución que decida someter el conflicto al arbitraje, ordenará la inmediata suspensión de la huelga (452.3 y 486 CT). A propósito de esta facultad de la Dirección Regional o General del Trabajo, la CEACR²⁹ ha sostenido “que en lo que respecta al sector de la alimentación debería ser posible establecer un servicio mínimo para garantizar la satisfacción de las necesidades básicas de los usuarios y que el servicio de transporte no es esencial *per se*, a menos que la huelga que repercute en el mismo dure más de un cierto período o adquiera tal dimensión que puedan correr peligro la salud, la seguridad o la vida de la población”.

Lo anterior, sin perjuicio de que el Estado asuma la dirección y administración de los servicios públicos por el tiempo indispensable para evitar perjuicios a la comunidad (517 CT).

Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

El texto constitucional indica que no habrá discriminación por razón de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas (19); y que los panameños y los extranjeros son iguales ante la ley (20). No obstante dispone que, por “razones de trabajo”,

²⁸ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2001.

²⁹ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2001.

la misma ley podrá “subordinar a condiciones especiales o negar el ejercicio de determinadas actividades a los extranjeros en general” (20).

Entre estas condiciones especiales se encuentran las regulaciones sobre la cantidad de trabajadores extranjeros que pueden ser contratados. En efecto, todo empleador mantendrá trabajadores panameños, o extranjeros de cónyuge panameño o con diez años de residencia en el país, en proporción no inferior al 90 por ciento del personal de trabajadores ordinarios -excluidos los trabajadores de confianza de ciertas empresas-, y podrá mantener personal extranjero especializado o técnico que no exceda del 15 por ciento del total de los trabajadores, porcentaje que podrá aumentar previa recomendación del ministerio respectivo y aprobación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (17 CT). Los empleadores autorizados a contratar trabajadores extranjeros especializados o técnicos tendrán la obligación de sustituir al trabajador especializado extranjero por uno panameño en un término máximo de cinco años, a partir de la fecha en que sea extendida la autorización para su contratación (18 *Ibid.*).

En este mismo sentido, todo armador o naviero de nave panameña dedicada al servicio internacional “procurará, en igualdad de condiciones y capacidad”, dar preferencia a la contratación de una tripulación de marineros de nacionalidad panameña y a los extranjeros casados con panameñas o con hijos panameños residentes en Panamá (4 del Decreto Ley No. 8 de 26 de febrero de 1998, por la cual se reglamenta el trabajo en el mar y las vías navegables y se dictan otras disposiciones) y a ese efecto, las agencias de colocación deberán hacer cumplir esta disposición, “a fin de que en ningún caso la proporción sea desfavorable al nacional” (15 *Ibid.*). Cuando se trate de naves de pesca y de servicio interior, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral podrá autorizar la contratación de tripulantes extranjeros, solo cuando la Autoridad Marítima de Panamá certifique que no se dispone de un profesional idóneo para el tipo de trabajo requerido, y en tal supuesto, el armador o representante estará en la obligación, dentro de un periodo de tres meses, de iniciar el entrenamiento de un nacional (109 *Ibid.*).

Además, en términos generales, es obligación de todo empleador, preferir, en igualdad de circunstancias, de eficiencia e idoneidad, a los trabajadores panameños respecto de quienes no lo sean (128.13 CT). Relacionado con lo anterior, en casos de despidos por causa económica, y cuando se trate de trabajadores de igual antigüedad dentro de las categorías respectivas, se preferirá, para determinar la permanencia en el empleo, a los trabajadores panameños respecto de quienes no lo son (213 *Ibid.*).

Igual sucede en el reclutamiento de trabajadores para la Autoridad del Canal de Panamá, pues los panameños tendrán preferencia sobre los extranjeros y el extranjero solo será contratado en aquellos casos en los se hayan agotado las posibilidades de encontrar un panameño calificado y entre extranjeros, se les dará preferencia a los casados con nacionales o que tengan 10 años de residir ininterrumpidamente en la República de Panamá (86 LOACP).

1. ***Igualdad de remuneración***

La Constitución Política dispone como principio general que “a trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo”, sin distinción de sexo³⁰, nacionalidad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas (63).

Este precepto es desarrollado por el Código de Trabajo -en otros casos se hace alusión simplemente a la regla “igual salario por igual trabajo” (85.2 LOACP)-. Las condiciones que deben de tomarse en consideración son el haber servido a un mismo empleador, desempeñándose en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales y, en segundo, dentro del salario debe quedar comprendido los pagos ordinarios y extraordinarios, las percepciones, gratificaciones, bonificaciones, servicios y cualesquiera sumas o bienes que se dieran a un trabajador por razón de la relación de trabajo (10, 137 y 145 CT). Sin embargo, para la CEACR³¹ el artículo 10 CT no refleja adecuadamente el principio del Convenio núm. 100 que “es más amplio pues también se aplica a trabajos diferentes pero de ‘igual valor’, y ejecutados para el mismo o para otro empleador”, por lo que confía que el Gobierno hará esfuerzos para modificar dicho artículo y así armonizarlo con el principio más amplio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por trabajo de igual valor”.

En el caso de los trabajadores marítimos, la regla de igualdad salarial debe observarse en trabajos al servicio de un mismo armador y nave, desempeñado en igualdad de condiciones de eficiencia e idoneidad y tiempo de servicio (5 LTM).

2. ***Igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación***

Dispone el Código de Trabajo de algunas regulaciones específicas que hacen referencia indirecta al principio de igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación, al establecer el respeto del criterio de “igualdad de condiciones” en la escogencia de trabajadores en empresas de servicio público y las que ejecuten obras por contrato con el Estado, o sus dependencias (26 CT), y al de “eficiencia e idoneidad” en materia de ascensos (136 CT).

De modo más directo, está terminantemente prohibido a las agencias de colocación, a la gente de mar o armadores, discriminar en la contratación o reclutamiento de tripulantes por razón de credo, raza o filiación política (26 LTM).

De forma muy amplia, en el caso del régimen laboral especial de la Autoridad del Canal de Panamá, se dispone que éste se fundamenta en los principios de méritos e igualdad de oportunidades (82 LOACP).

a) *Discriminación con motivo del género.* Forma parte de la política del Estado, reducir la segregación laboral por razón de género y mejorar las condiciones laborales de

³⁰ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 100: 2004. La Comisión toma nota con interés de la adopción del Decreto Ejecutivo núm. 53 de 25 de junio de 2002, que reglamenta la Ley núm. 4 de 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres, “en particular del contenido del artículo 43 referido a la elaboración de mecanismos y procedimientos para evaluar tareas garantizando la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor y a la utilización obligatoria de los criterios acordados en los centros laborales.

³¹ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 100: 2004.

las mujeres (4.9 y 11 LIOM). Son consideradas como formas de discriminación contra la mujer en el trabajo, las solicitudes del empleador de “pruebas de embarazo, fotografías, limitaciones en la edad, estado civil, aplicación de criterios racistas, etarios o sexistas diferenciados a escala salarial, el acoso moral y el acoso u hostigamiento sexual” (38 del Decreto Ejecutivo No.53 de 25 de junio de 2002, por el cual se reglamenta la Ley No.4 de 29 de enero de 1999).

Las regulaciones en esta materia se orientan a la prohibición tanto a trabajadores (127.12 CT) como empleadores (138.15 *Ibid.*), de realizar actos de acoso sexual (82 LOACP). Además, es obligación del empleador la de establecer un procedimiento equitativo, confiable y práctico que permita investigar los reclamos presentados en relación con el acoso sexual y la aplicación de las sanciones correspondientes (128.28 *Ibid.*).

El acoso sexual es causa justificada para el despido del trabajador que lo realice (213.15 CT) y si quien lo comete es el empleador, el trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo, con derecho a percibir el importe de la indemnización por despido injustificado (223.11 *Ibid.*).

Adicionalmente, será sancionado con prisión de 1 a 3 años quien por motivaciones sexuales y abusando de su posición hostigue a otra persona de uno u otro sexo (220 A del C. Pen.).

b) Discriminación con motivo de la nacionalidad. También menciona el Código de Trabajo, que sus disposiciones son de orden público, y obligan a todos los trabajadores independientemente de su nacionalidad (2 CT).

c) Discriminación con motivo del VIH/SIDA. Se prohíbe, de forma general, “cualquier discriminación y acto estigmatizador o segregador, en perjuicio de las personas enfermas o portadoras de infección de transmisión sexual o del virus de la inmunodeficiencia humana” (31 de la Ley No. 3 de 5 de enero de 2000, General sobre las Infecciones de Transmisión Sexual, el Virus de la Inmunodeficiencia Humana y el Sida y 95 del Decreto Ejecutivo No. 199 del 29 de mayo del 2001, que reglamenta la Ley No. 3 del 2000). Por consiguiente, a estas personas les asiste el derecho a no ser interferidas en la continuación del desarrollo de sus actividades vitales especialmente en los aspectos laborales (32 *Ibid.*); es decir, “queda prohibida toda discriminación laboral” (37 *Ibid.*).

Ningún patrono público está autorizado para solicitar dictámenes y certificaciones médicas al trabajador sobre su condición de portador del virus de la inmunodeficiencia humana, para efecto de obtener un puesto laboral o para conservarlo, pues el estado de infección no es causal de despido (37 *Ibid.* y 99 del Decreto Ejecutivo No. 199 del 29 de mayo del 2001, que reglamenta la Ley No. 3 del 2000).

Además, el trabajador no está obligado a informar a su patrón ni a sus compañeros o compañeras de trabajo, acerca de su estado de salud o, específicamente, a propósito de su situación de portador sano del virus. Cuando sea necesario comunicarlo, el patrono deberá guardar la confidencialidad del caso procurando, en su caso, cambiar las condiciones de trabajo para el mejor desempeño de sus funciones, según el criterio médico (38 *Ibid.* y 100 del Decreto Ejecutivo No. 199 del 29 de mayo del 2001, que reglamenta la Ley No. 3 del 2000).

d) Discriminación con motivo de discapacidad. Como regla general, las personas con discapacidad tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, “en igualdad de condiciones” (41 LEOPD) y corresponde al Servicio de Empleo dedicar especial atención al trabajador parcialmente incapacitado, buscándole adecuada ocupación (24 CT). Paralelamente, el Estado establecerá una política pública orientada a promover la igualdad de oportunidades para las mujeres con discapacidad (28 LIOM).

En este sentido, todo empleador que tenga cincuenta trabajadores o más, contratará y/o mantendrá trabajadores con discapacidad debidamente calificados, en una proporción no inferior al dos por ciento (2%) de su personal (44 LEOPD). Las instituciones o empresas que se nieguen a contratar y/o mantener ese porcentaje, estarán obligadas a aportar, al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, una suma igual al salario mínimo por cada persona dejada de contratar, durante todo el tiempo que dure su renuencia (45 *Ibid.*).

Las políticas y programas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, ambiente laboral y de reinserción de los trabajadores lesionados en accidentes laborales, deben ser equitativas (41 LEOPD). De modo que cuando personas con discapacidad se propongan para un puesto de trabajo en igualdad de calificaciones, deberán ser consideradas prioritariamente para ocupar dicha posición (*Ibid.*); su salario debe ser igual al de cualquier otro trabajador que desempeñe la misma tarea dentro de la institución o empresa (44 *Ibid.*); y en caso que no pueda ejercer su puesto de trabajo o éste no pueda ser readaptado, deberá beneficiarse de medidas orientadas a su readaptación profesional u ocupacional o a su reubicación en otro puesto de acuerdo con sus posibilidades y potencialidades, sin menoscabo de su salario (43 *Ibid.*).

En el caso de la Autoridad del Canal de Panamá, ésta deberá garantizar “un programa de empleo para discapacitados” (85.9 LOACP).

3. Igualdad de oportunidades para la mujer en estado de gravidez

De acuerdo con la Constitución Política, es obligación del Estado proteger la maternidad de la mujer trabajadora (68 C. Pol. y 105 CT). En consecuencia, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada, la mujer que se encuentre en estado de gravidez y gozará de la misma protección hasta por el término de un año a partir de su reincorporación al trabajo, una vez vencido el descanso forzoso de pos parto. Su despido sólo será procedente previa autorización judicial dictada en un proceso abreviado de trabajo, una vez comprobada fehacientemente que existe causa justificada de despido (68 C. Pol., 105 a 107 CT). En caso contrario, la trabajadora tiene derecho a ser reintegrada inmediatamente a su empleo y al pago de sus remuneraciones a partir de la fecha del despido o de aquella en la que presentó el certificado médico de su gravidez (106 CT). Si el despido de la mujer en estado de gravidez es por causa económica, sólo se hará en el último lugar, si fuere absolutamente necesario y previo cumplimiento de las formalidades legales (213 *Ibid.*).

La trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido durante las seis semanas que precedan al parto y las ocho que le sigan y en ningún caso el período de descanso total será inferior a catorce semanas. Sin embargo, si hubiese retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo (68 C. Pol. y 107 CT). Por otra parte, no podrá trabajar jornadas extraordinarias, ni efectuar tareas inadecuadas o perjudiciales a su estado y de haber turnos rotativos en varios períodos, tendrá derecho a un turno fijo diurno (116 *Ibid.*).

Abolición efectiva del trabajo infantil

La Constitución Política establece para el Estado la obligación de proteger la salud (106.3), tanto física, mental y moral de los menores, garantizando su derecho, entre otros, a la salud, la educación y la seguridad (52). De igual manera, corresponderá a los padres la obligación de educarlos y protegerlos para que obtengan un adecuado desarrollo físico (55).

1. El respeto a una educación mínima

La educación oficial es gratuita en todos los niveles pre-universitarios y es obligatoria en el primer nivel de enseñanza o educación básica general (91 C. Pol. y 34 LOE). Por ello, se prohíbe la contratación de menores de hasta 15 años que no hayan completado la instrucción primaria (117.1 CT).

Todos aquellos trabajos que por su naturaleza o las condiciones en las que se efectúen afecten la asistencia regular del menor de 18 años a un centro docente, se encuentran prohibidos (489.15, 510 y 512 CFM), y constituyen una situación de riesgo social (498.1 *Ibid.*). Es el caso de los menores entre 12 y 14 años contratados en explotaciones agrícolas, cuya jornada coincida con las horas señaladas para la enseñanza escolar (119 CT).

Para la fijación de la jornada de trabajo de los menores de 18 años, se tendrá en consideración las necesidades escolares del menor (122 CT).

2. El respeto al desarrollo normal físico-psíquico

El trabajo de los menores de edad en ocupaciones insalubres se encuentra prohibido (66 C. Pol.). De conformidad con lo anterior, el legislador prohíbe todos aquellos trabajos ejecutados por menores de edad en situaciones de riesgo social (498.4 CFM), es decir, que por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen sean peligrosos para la vida, salud o moralidad de los menores (118 CT, 485, 489.9, 489.15 y 510 CFM), o impliquen perjuicio para su salud física o mental (512 CFM); de allí, que las empresas, oficiales o privadas, que contraten menores en labores agrícolas, deben procurarles a éstos el ambiente físico adecuado (718 *Ibid.*).

Será sancionado con prisión de 2 a 6 años quien contrate a un menor en trabajos prohibidos o contrarios a la moral, o que pongan en peligro su vida o salud (215 D del C. Pen.).

Para que un menor de edad pueda ser admitido al trabajo, debe presentar un certificado médico que compruebe su salud y capacidad física para la labor que debe desempeñar (713 CFM) -su óptima salud para el trabajo marítimo (11 LTM)- y además, por lo menos una vez al año, serán sometidos a exámenes médicos (35 LFP), a fin de determinar si la tarea que realizan en su trabajo menoscaba su salud o su desarrollo normal (714 CFM).

3. Edad mínima de admisión al empleo

La edad mínima de admisión al empleo es de 14 años (66 C. Pol., 83 y 117.1 CT, 509 y 511 CFM) y de 15 años cuando se trata de menores que no hayan completado la instrucción primaria (117.2 CT y 46 LOE). En las explotaciones agrícolas se permite el empleo de menores entre 12 y 14 años (716 CFM³²) en trabajos livianos (119 CT). El empleo de menores hasta catorce años en calidad de “servidores domésticos” está prohibido (66 C. Pol.).

La edad de 14 años es también la mínima para ingresar al sistema de formación profesional dual como aprendiz (1 y 22 LFP).

³² Esa misma norma incluía en su texto el “trabajo doméstico”, sin embargo, esta posibilidad fue declarada inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia, en su Fallo del 30 de noviembre de 1995 (publicado en la Gaceta Oficial 22,998 del 21 de marzo de 1996).

La edad mínima de admisión al empleo a bordo de Buques de la Marina Mercante de Bandera Panameña, es de 17 años (Resolución ADM No. 063-2001 de 16 de abril del 2001, de la Autoridad Marítima de Panamá) y de 18 años para ser contratado como trabajador portuario (19.a de la Ley No. 34 de 26 de septiembre de 1979, por la cual se reglamenta el trabajo portuario en los puertos de Balboa y Cristóbal).

4. Jornada de trabajo

La jornada laboral de los mayores de 14 años y menores de 18 años no puede exceder de seis horas diarias (66 C. Pol.) en horario diurno (512 CFM). Por consiguiente, se prohíbe la jornada extraordinaria (66 C. Pol., 512 CFM y 120.2 CT). Igual se encuentra prohibido el trabajo de los menores de 18 años durante los domingos, o días de fiesta o duelo nacional (120.2 CT).

En lo que respecta a la jornada nocturna, se prohíbe la de los menores de 16 años (66 C. Pol.). Incluso, en el caso de los menores que se contraten como aprendices, su aprendizaje se realizará preferiblemente dentro de la jornada diurna (37 LFP).

5. Mecanismos de vigilancia y control

Es obligación del Estado, en general, adoptar las medidas para evitar la explotación laboral de los menores (711 CFM). En concreto, corresponde al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y por medio de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, vigilar las condiciones de contratación de los menores en trabajos de temporada o durante las vacaciones escolares, con el fin de comprobar que no se violen las normas sobre horario, clase de trabajo y salario (717 *Ibid.*); así como la de supervisar las condiciones laborales y de formación profesional en las que trabajen menores como aprendices (714 *Ibid.*).

Es obligación del empleador que utilice los servicios de menores de 18 años, llevar un registro especial de ellos (124 CT).

Las autoridades competentes deberán aprobar y vigilar las labores de los menores cuando, en el marco de acciones formativas a cargo de escuelas vocacionales, realicen trabajos en el transporte de pasajeros y mercancías por carretera, ferrocarriles, aeronavegación, vías en agua interior y alta mar, y trabajo en muelles, embarcaciones y almacenes de depósitos, o en trabajos relacionados con la generación, transformación y transmisión de energía eléctrica, o en el manejo de sustancias explosivas o inflamables, o en trabajos subterráneos en minas, canteras, túneles o cloacas (118 CT, 510 CFM y 34 LFP).

El empleador que infrinja las disposiciones relativas al trabajo de los menores de edad, podrá ser sancionado con multas, a favor del Tesoro Nacional, de 50 a 700 balboas, que serán impuestas por la autoridad administrativa o jurisdiccional de trabajo (125 CT).

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

El texto constitucional reconoce como principio general que nadie puede ser privado de su libertad salvo por mandamiento escrito de autoridad competente (21) y que toda persona es libre de ejercer cualquier profesión u oficio (40). Paralelamente, el Estado deberá asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa (60). Como complemento de lo anterior, en el sistema penitenciario se prohíbe la

aplicación de medidas que lesionen la integridad física, mental o moral de los detenidos (28).

Por su parte, el Código de Trabajo reconoce el derecho de los trabajadores de dar por terminado en cualquier momento su contrato de trabajo mediante renuncia (210.7), ya sea sin causa justificada (222) o bien, por causa justificada (223.5). Ese mismo derecho lo tienen los marineros, quienes deberán ser repatriados por el armador al lugar o puerto de contratación o al puerto de embarque (35.i, 37, 48.c y 53 LTM).

En el Decreto Ley núm. 8 de 26 de febrero de 1998 por el cual se reglamenta el trabajo en el mar y las vías navegables y se dictan otras disposiciones³³, y en la Ley núm. 21 de 22 de abril de 1998, por la cual se derogan varios artículos del Código Administrativo³⁴, se tuvieron en cuenta las observaciones que durante muchos años habían sido formuladas por la CEACR, relativas a la aplicación de los Convenios núm. 29 y núm. 105 de la OIT.

³³ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 29: 1999 y 2000. En comentarios anteriores la Comisión había solicitado al Gobierno que asegurase a los trabajadores marítimos la posibilidad de terminar la relación de trabajo, sin indicar el motivo y mediante un preaviso razonable. Con la reforma aprobada, la Comisión “toma nota con satisfacción” del artículo 48, c), del decreto ley núm. 8 de 26 de febrero de 1998, de acuerdo con el cual “el contrato de enrolamiento que se celebre por viaje, por tiempo definido o indefinido, quedará rescindido en los casos de renuncia del tripulante, siempre que no implique renuncia de derechos y que conste por escrito ante la autoridad laboral o consular, o en su defecto, ante dos testigos miembros de la tripulación del buque”. CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 105: 1999. En comentarios anteriores la Comisión se había también referido al artículo 1120 del Código de Comercio, conforme al cual los marinos que abandonan su buque pueden ser obligados, bajo pena de prisión, al cumplimiento del contrato y a servir un mes sin sueldo. En la Memoria presentada por el Gobierno, de acuerdo con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, correspondiente al período comprendido del 30 de setiembre de 1997 al 30 de junio de 1999, acerca del Convenio núm. 29 y 105, p.1, se expone que con la aprobación del decreto ley núm.8 de 26 de febrero de 1998, se deroga la disposición contenida en el artículo 1120 del Código de Comercio, “toda vez que de acuerdo al artículo 143 del Decreto Ley No. 8 de 1998 (se) derogan aquellas normas que le sean contrarias”.

³⁴ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 29: 2000. En comentarios anteriores la Comisión se había referido a varios artículos del Código Administrativo, de la ley núm. 27 de 1927 (que complementa al Código Administrativo) y de la ley núm. 112 de 1974 que otorgaba la facultad a varias autoridades no judiciales de imponer penas correccionales que implicaban trabajo obligatorio. Con la reforma aprobada, la Comisión “había tomado nota con interés” que se derogan, “entre otros el numeral 1 del artículo 878 y el artículo 882 del Código Administrativo que preveían la pena de trabajos en obras públicas y el artículo 887 del mismo Código que precisaba que los condenados a arresto que fueran sostenidos con las rentas públicas serán destinados a trabajar en obras públicas”. Aunque en anteriores ocasiones la CEACR se refería también a los artículos 873 y 884 del Código Administrativo, como normas que no estaban “en conformidad” con el artículo 2, párrafo 2, c), del Convenio núm.29 (CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 29: 1998 y 1999) y siendo que ambas disposiciones no fueron derogadas con la aprobación de la ley núm. 21 de 1998, al perder su vigencia los artículos 878, 882 y 887 del citado Código, aquellos otros artículos dejaron de tener relación con la facultad otorgada anteriormente a las autoridades no judiciales de imponer penas correccionales que implicaran trabajo obligatorio.

Anexo I

Resumen Normativo

I. Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Concepto	Legislación nacional
Parte primera. Derecho de sindicación	
1. Derecho de constituir organizaciones sin ninguna distinción y sin autorización previa	
a) No discriminación	
1. Se reconoce el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para constituir sindicatos	Arts.64 C.Pol., 174 LCA, 335 y 339 CT
2. Se reconoce el derecho de los trabajadores a decidir libremente si forman parte o se retiran del sindicato.	Arts.138.4, 138.5 y 379 CT y 95.1, 109.1 y 109.2 LOACP
3. Se requiere un número mínimo de 40 trabajadores o de 50 servidores públicos, para constituir un sindicato	Arts.344 CT y 177 LCA
4. En una misma empresa sólo puede existir un sindicato y en una misma institución una asociación de servidores públicos.	Arts.346 CT y 174 LCA
5. Las asociaciones de servidores públicos únicamente podrán agruparse en federaciones o confederaciones de servidores públicos.	Art.176 LCA
b) Requisitos para la inscripción.	
Se establecen los requisitos para la inscripción del sindicato y los recursos que pueden interponerse contra la resolución administrativa.	Arts.64 C.Pol., 38.c Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, 353 a 356 CT
2. Autonomía organizativa	
a) Aspectos administrativos y financieros.	
La vigilancia y control de los aspectos administrativos y especialmente financieros, es competencia exclusiva de los afiliados	Arts. 376 y 378 CT: la Inspección de Trabajo inspecciona los libros cuando así lo solicite el 20% de los afiliados.
b) Elección de sus representantes.	
Se prohíbe el acceso de menores de edad y extranjeros a las juntas directivas de los sindicatos.	Art.64 C.Pol. 337 y 369 CT
3. Garantías de protección	
a) El principio general de no discriminación por actividad sindical y la prohibición de prácticas laborales desleales.	
1. Se prohíben las prácticas desleales o contrarias a la ética profesional del trabajo que obstaculicen, impidan o limiten de cualquier forma el libre ejercicio de la libertad sindical.	Arts.26, 27 LTM, 138.4, 138.5, 138.12, 388.1 a 388.7, 389, 441 CT, 108.2 a 108.3 y 108.5 a 108.7 LOACP

-
2. Se reconoce en ciertos supuestos la prioridad de permanencia a los trabajadores sindicalizados. Arts.128.13 y 213 CT
- b) Prohibición de despido: el fuero sindical.**
1. Existen garantías que aseguran el libre ejercicio de la actividad sindical sin riesgo a represalias. Art.381.1 CT: durante la formación del sindicato; 381.2 CT: los miembros principales de las directivas; 381.3 CT: los miembros suplentes de las directivas; y 381.4 los representantes sindicales..
 2. La protección que se regula a su vez sujeta se encuentra normalmente a ciertos límites cuantitativos y temporales. Art.369, 384.1, 385 a 386 CT: durante la formación del sindicato; 382 y 384.2 CT: los miembros principales y suplentes de las directivas; 384.3 a 384.5 los candidatos a puestos directivos.Art.22 Ley que regula el contrato de trabajo de la actividad de la construcción.
 3. Previo al despido se requiere la autorización judicial, mediante un proceso de reintegro. Art.383 y 391 CT: de no cumplirse el despido es nulo.

Parte segunda. Negociación colectiva

1. Titularidad del derecho

Se reconoce el derecho de negociación colectiva de los sindicatos. Art.398 CT y 95.3 LOACP

2. El deber de negociar

1. El empleador debe negociar, salvo que se trate de empresas que se encuentren dentro de los dos primeros años de operación o en empresas dedicadas a la construcción. Arts.279 y 401 CT y 12 Ley No. 8 de 1981.Arts.49-A Literal B LCFZPE y 75 LTM: se trata de una facultad del empleador.
2. Si el empleador se niega a celebrar la convención, estando obligado a ello, los trabajadores pueden acudir a un procedimiento administrativo de solución de conflictos colectivos, en cuyo ámbito pueden ejercer el derecho de huelga. Arts.401 y 480.2 CT Art.427.3: Los delegados designados para la conciliación no serán menos de 2 ni más de 5.

3. Sanciones por incumplimiento

Si el empleador incumple el acuerdo logrado, el Sindicato puede ejercitar el derecho de huelga para exigir su cumplimiento. Art.480.3 CT.Arts.104 y 106 LOACP: en sustitución de la huelga, el arbitraje.

Parte tercera. Derecho de huelga

1. Titularidad del derecho

1. Se reconoce el derecho de huelga. Arts.65 C.Pol y 475 CT
2. A solicitud de los trabajadores el conflicto colectivo será sometido a arbitraje. Art.452.2 CT
3. La huelga legal será imputable al empleador si no contesta el pliego de peticiones o abandona la conciliación. Art.510.2 CT

2. Requisitos para calificar como legal la huelga

1. La huelga debe ser apoyada por la mayoría de los trabajadores. Art.476.2, 477 y 489 CT, 49 A Literal B 15 LCFZPE y 2 Decreto Ejecutivo No.32 de 1994.
2. Las federaciones y confederaciones lo ejercen con limitaciones. Art.480 CT

-
3. En supuestos de huelga legal, se puede ordenar administrativamente el cierre de la empresa. Arts.493.1 y 497 CT
 - 3. Las particularidades de la huelgas en servicios públicos**
 1. Los trabajadores del Canal de Panamá no pueden declarar huelga. Arts.316 C.Pol., 92 y 109.7 LOACP
 2. Para ciertos casos de empresas de servicios públicos a cargo de particulares y entidades públicas, deben cumplirse servicios mínimos. Arts.485 a 487 CT y 152.14 a 185 LCA
 3. La Administración de Trabajo puede someter la huelga a arbitraje y el Estado puede asumir temporalmente la dirección y administración de los servicios públicos. 452.3, 486 y 517 CT

II. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Concepto	Legislación nacional
1. El principio de no discriminación: su contenido general	
1. Se reconoce el principio de no discriminación.	Art.19 C.Pol.
2. Existen regulaciones especiales, por razones de trabajo, para los extranjeros.	Arts.20 C.Pol., 17 y 18 CT, 4 , 15, 109, 128.13 y 213 Decreto que reglamenta el trabajo en el mar y las vías navegables y 86 LOACP.
2. El contenido específico de la no discriminación	
a) Igualdad de remuneración.	
Se reconoce el derecho a un salario igual en idénticas condiciones de trabajo.	Arts.63 C.Pol., 10, 137 y 145 CT, 85.2 LOACP y 5 LTM
b) Igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación	
Se prohíben las prácticas discriminatorias que restrinjan o excluyan la colocación de los trabajadores.	Arts.26 y 136 CT, 26 LTM y 82 LOACP.
1.b) Con motivo del género	
Se prohíbe cualquier clase de discriminación en el empleo y ocupación con motivo del género.	Arts. 4.9 y 11 LIOM y 38 Decreto Ejecutivo No.53 de 2002.Específicamente en materia de acoso u hostigamiento sexual: 127.12, 138.15, 213.15 y 223.11 CT, 82 y 128.28 LOACP y 220 A C.Pen.
2.b) Con motivo de la nacionalidad.	
Se prohíbe cualquier clase de discriminación en el empleo y ocupación con motivo de la nacionalidad.	Art.2 CT
3.b) Con motivo de discapacidad.	
Se prohíbe cualquier clase de discriminación en el empleo y ocupación con motivo de discapacidad.	Arts.24 CT, 41, 43 a 45 LEOD, 28 LIOM y 85.9 LOACP
4.b) Con motivo del VIH/SIDA	

Se prohíbe cualquier clase de discriminación en el empleo y ocupación con motivo de ser portador del VIH/SIDA. Arts.31, 32, 37 y 38 Ley General sobre las Infecciones de Transmisión Sexual, el Virus de Inmunodeficiencia Humana y el Sida, 95, 99 y 100 de su Reglamento.

c) Igualdad de oportunidades para la mujer en estado de gravidez

1. Se protege a la mujer en estado de gravidez o que goza de su descanso por maternidad frente a despidos discriminatorios. Arts.68 C.Pol. y 105 CT.
2. Existe un procedimiento judicial que garantiza el despido solo por causa justificada. Arts.68 C.Pol. 105 a 107 CT.
3. Tiene derecho de prioridad de permanencia en despidos por causa económica. Art.213 CT
4. La trabajadora en estado de gravidez disfruta de períodos de descanso retribuido y de límites en la duración y condiciones en las que desarrolla su jornada de trabajo. Arts.68 C.Pol. y 107 y 116 CT

III. Abolición efectiva del trabajo infantil

Concepto

Legislación nacional

1. La erradicación como regla general

Existe un régimen especial para proteger al menor trabajador. Arts.52, 55 y 106.3 C.Pol.

a) El respeto a una educación mínima

1. Se prohíbe el trabajo de los menores de edad, si ello le impide participar en un proceso de instrucción mínima u obligatoria. Arts.91 C.Pol., 34 LOE, 117.1 y 119 CT y 489.15, 510 y 512 CFM
2. Se conceden facilidades al menor que le permitan su asistencia a los centros educativos, mediante modalidades y horarios escolares compatibles con sus intereses y condiciones laborales Art.122 CT

b) El respeto al desarrollo normal físico-psíquico

1. Se prohíben las labores de los menores en actividades consideradas como insalubres y peligrosas, que forman parte de las peores formas de trabajo. Arts.66 C.Pol., 485, 489.9, 489.15, 498.4, 510, 512 y 718 CFM, 118 CT y 215 D C.Pen.
2. Se somete al menor a exámenes médicos. Arts. 713 y 714 CFM, 11 LTM y 35 LFP

2. Las condiciones especiales de trabajo

a) Edad mínima de admisión al empleo

1. La edad mínima de admisión al empleo es de 14 años y de 15 si no han completado la instrucción primaria. Arts.66 C.Pol., 83, 117.1 y 117.2 CT, 509 y 511 CFM , 46 LOE, 1 y 22 LFP Arts 716 CFM y 119 CT: de 12 a 14 años en trabajos livianos en explotaciones agrícolas.Resolución ADM No.063-2001 de la Autoridad Marítima de Panamá: 17 años en Buques de la marina Mercante de Bandera Panameña.19.a Ley No.34 de 1979: 18 años para Trabajador Portuario.

b) Jornada de Trabajo

-
- | | | |
|-----------|--|---|
| 1. | Los menores de edad tienen derecho a una jornada de trabajo reducida | Arts.66 C.Pol. y 512 CFM. |
| 2. | Se prohíbe la jornada nocturna. | Arts.66 C.Pol., 512 CFM y 37 LFP. |
| 3. | Se prohíbe la jornada extraordinaria. | Arts.66 C.Pol., 512 CFM y 120.2 CT. |
| c) | Mecanismos de vigilancia y control | |
| | Se dispone de mecanismos de vigilancia y control. | Arts.510, 711, 714 y 717 CFM, 118, 124 y 125 CT y 34 LFP. |

IV. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

Concepto	Legislación nacional	
El trabajo libre		
1.	Toda persona tiene el derecho de escoger libremente su trabajo o de obtener un trabajo digno.	Arts.21 y 40 .Pol
2.	Todo empleador debe abstenerse de incurrir en actos que pudieran significar un maltrato de palabra o de obra o bien, afectar su la dignidad y decoro de los trabajadores.	Arts.28 y 60 C.Pol.
3.	El trabajador puede dar por terminado su contrato en cualquier momento.	Arts.210.7, 222 y 223.5 CT y 35.i, 37, 48.c y 53 LTM.

Anexo II

Comentarios del Gobierno sobre el documento de la Oficina



República de Panamá

Panamá, 16 de agosto de 2004

**Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
Despacho del Ministro**

NOTA No. DM.561.2004

Información: *CCM* SECCION
Difusión: *HVP* REGISTRO
Acción: *HVP* SAN JOSE
16 AGO. 2004 *20/7/04*
Vo. Bb.
Reg. No. *1862*
Exp. *por legislación*

COPIADO A: _____
ACCIÓN TOMADA:
REG. *José A. Moreno*
SALIDA *Complex. Godino*
 MEMO SERIAL
 FAX CARTA *20 08 04* FECHA
 LLAMADA TEL.

Señora Directora:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con el propósito de agradecerle la remisión del estudio que le solicitamos, titulado "**PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO: UN ESTUDIO SOBRE LA LEGISLACIÓN LABORAL.PANAMÁ.**" El mismo nos será de gran utilidad en las negociaciones que venimos realizando para concertar un Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de América, específicamente en lo que se refiere a la parte laboral.

Sobre el particular, le remitimos, para su conocimiento, copia de las Nota No. 176-DAL-04 de 29 de julio de 2004, en la cual la Asesora Legal de nuestro Ministerio le ha formulado algunas observaciones al mismo.

Hago propicia la oportunidad para reiterarle las expresiones de mi mayor consideración y aprecio.



A la Señora
GERARDINA GONZÁLEZ M.
Directora de la Oficina Subregional de la OIT para
Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana
San José, Costa Rica



República de Panamá
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

Panamá, 29 de julio de 2004.
NOTA No. 176 - DAL-04

Su Excelencia
JAIME A. MORENO DIAZ,
Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral
E. S. D.

Información: 664
Discusión: [Handwritten initials]
Acción: [Handwritten initials]

16 AGO. 2004

Reg. No. 1861
Exp. [Handwritten signature]

SECCION REGISTRO SAN JOSE

Señor Ministro:

Por medio de la presente le remitimos nuestras observaciones relativas al informe elevado por la Organización Internacional del Trabajo, titulado: "Principios y derechos fundamentales en el trabajo: un estudio sobre la legislación laboral", las cuales a continuación detallo:

En la página No. 7, acerca de la Elección de los representantes, es coherente la postura de CEACR, referente a la inserción de extranjeros y menores en las dirigencias sindicales.

En cuanto a la página No. 9, referente a los trabajadores con derecho a salarios caídos, debió únicamente señalarse que la prescripción ocasiona la extinción de dicho derecho.

En las páginas 10 y 11, se confunde el trámite de reintegro por Fuero sindical, con el reintegro ordinario, cuya competencia la promueve la Ley 7ª de 25 de febrero de 1975.

Finalmente, en la página No. 13 podemos resaltar el comentario emitido a manera de recomendación, como viable.

Atentamente,

[Handwritten signature]
Licda. XENIA ORDÓÑEZ
Directora de Asesoría Legal



COPIADO A: _____

ACCIÓN TOMADA:

REG. SALIDA [Handwritten signature] [Stamp]

MEMO E-MAIL

FAX CARTA

LLAMADA TEL.

20 08 2004
FECHA