

LA IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO EN LAS NEGOCIACIONES DEL CONVENIO COLECTIVO, QUE GENERAN BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES EN PANAMÁ.

THE IMPORTANCE OF HUMAN TALENT IN THE NEGOTIATIONS OF THE COLLECTIVE AGREEMENT, WHICH GENERATE BENEFITS FOR WORKERS IN PANAMA

María Perez-Guerrel;

Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario Panamá Oeste. Panamá

maria.perezg@up.ac.pa

<https://orcid.org/0000-0002-6635-5109>

Fecha de **recepción** 8/07/2022. Fecha de **aceptación** 18/08/2022.

Resumen

El Objetivo de este ensayo es manifestar que, pese a la situación socioeconómica, por la que atraviesa el país, donde aumentó el desempleo, la canasta básica, el pasaje del transporte; las empresas y los sindicatos se sentaron a negociar, donde aplicaron sus habilidades, comunicación, voluntad de negociar, y llegar a acuerdos en los convenios colectivos, estas son algunas cualidades del talento humano como: la inteligencia, lograr metas, saber negociar,

En nuestro análisis descriptivo de las lecturas de las noticias de los periódicos de nuestro país, sobre las amenazas de huelga, algunos sindicatos hacían llamados a huelga, trayendo inquietud en la población con los cierres de calles, estrés en los trabajadores, que no querían perder sus empleos.

Los Resultados fueron óptimos ya que varios sindicatos ; SUNTRACS, la Asociación de Futbolista de Panamá, el Sindicato de Unidad Negociadora de Trabajadores No profesionales del Canal de Panamá, negociaron sus convenios colectivos con las empresas CAPAC, la Liga de Fútbol de Panamá, La Autoridad del Canal de Panamá, donde generaron beneficios para los trabajadores como: aumento salarial, reconocimiento a ser legalizados como trabajadores, mejoras en la seguridad, higiene ocupacional, seguro colectivo de vida, entre otros., permitiendo así una satisfacción empresarial-trabajadores donde ambos ganaron.

Concluyendo en este ensayo, consideramos que en las negociaciones es importante, el diálogo continuo en la mesa de negociación, las buenas relaciones laborales, los valores, como el respeto, la buena voluntad, y otros aspectos más, que permitió obtener los logros en los convenios colectivos, donde ambas partes ganaron.

Palabras Clave: Relaciones Laborales, socioeconómico, empresas, sindicatos

Abstract

The objective of this essay is to state that, despite the socioeconomic situation that the country is going through, where unemployment increased, the basic basket, the transport ticket; companies and unions sat down to negotiate, where they applied their skills, communication, willingness to negotiate, and reach agreements in collective agreements, these are some qualities of human talent such as: intelligence, achieving goals, knowing how to negotiate,

In our descriptive analysis of the readings of the news in the newspapers of our country, about strike threats, some unions called for strikes, causing concern in the population with the closure of streets, stress in the workers, who did not want to lose their jobs.

The Results were optimal since several unions; SUNTRACS, the Panama Soccer Player Association, the Panama Canal Non-professional Workers Negotiating Unit Union, negotiated their collective agreements with CAPAC companies, the Panama Soccer League, the Panama Canal Authority, where they generated benefits for workers such as: salary increase, recognition to be legalized as workers, improvements in safety, occupational hygiene, collective life insurance, among others, thus allowing business-worker satisfaction where both won.

Concluding in this essay, we consider that continuous dialogue at the negotiating table, good labor relations, values, such as respect, goodwill, and other aspects are important in negotiations, which allowed obtaining the achievements in the collective agreements, where both parties won.

Keywords: Labor Relations, socio-economic, companies, trade unions

Introducción

El objetivo de este análisis es destacar que, en las relaciones laborales, es importante la armonía, la buena comunicación, un buen ambiente laboral entre las empresas y los trabajadores, ya que el talento de ellos hace que las empresas obtengan su proyección económica y sean competitivas, y que a su vez las mismas deben valorar en su personal sus habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias. En este artículo veremos, en el punto 1- Desarrollo, concepto del Talento Humano el punto 2. Código de Trabajo de Panamá es el que regula las relaciones laborales, las funciones de los sindicatos, la huelga. y. describiremos algunos factores que se dan en las relaciones laborales. En el punto 3 El Código de Comercio que regula las actividades de las empresas., y, descripción breve sobre las actividades económicas a las que se dedican las empresas que realizaron las negociaciones para los convenios colectivos con los respectivos sindicatos.

En el punto 4. Mediante una breve biografía conoceremos algunos sindicatos que negociaron sus convenios colectivos.

En el punto 5. presento la cronología de los llamados a huelga, durante los meses de marzo, abril, mayo del presente año, y lo que solicitaban en sus peticiones.

En el punto 6. los resultados de las negociaciones y los beneficios obtenidos para los trabajadores en la convención colectiva.

Desarrollo

Según la Real Academia Española de la Lengua el talento humano se refiere a la persona inteligente, o apta para determinada ocupación, inteligente en el sentido que entiende, y, comprende, que tiene la capacidad de resolver problemas, ya que posee las habilidades, destrezas, y, experiencia.

Con tantos cambios a nivel global, las empresas requieren trabajadores desde el gerente, los supervisores, los mandos operativos, que asuman riesgos, que sean emprendedores frente a

estos cambios, que sepan manejar la tecnología, el de saber dirigir, motivar, inspirar a sus trabajadores

Considero que ambas partes tanto las empresas, como los trabajadores, se deben apoyar mutuamente a dar lo mejor de sí mismo para que ambos logren las metas propuestas, por un lado las empresas capacitan, forman, a sus trabajadores para que desarrollen sus talentos, y así ellos brinden sus talentos y capacidades a su trabajo que ofrece a la empresa, y donde ambos a través de la negociación de la convención colectiva, buscan mejorar las condiciones laborales, y, salariales., y para negociar se necesitan de dos donde ambos necesitan saber escuchar, dialogar, analizar, respetarse, como también saber manejar las emociones, como el control de la ira, además deben tener la información financiera, y saberla interpretar, saber cuáles son las debilidades, fortalezas de la empresa, y su entorno, frente a su competencia, porque si estas le están pagando mejor a sus trabajadores, esta empresa no puede perder a sus talentos trabajadores donde han invertido en capacitación, mejoras económicas, y tienen que tener esas habilidades y destrezas para retener a sus talentos. Hay que incorporar el desarrollo reconociendo el liderazgo, saber reconocer y recompensar las buenas ideas, y el trabajo de sus empleados, procurar un clima laboral donde se pueda aportar y escuchar las ideas, sugerencias, de los trabajadores., hacer flexibilidad de los horarios que favorece la coordinación personal-familiar-laboral En cuanto al que negociará por parte del sindicato, también debe saber representar a sus compañeros o afiliados en el sindicato, que le han dado y solicitado peticiones para ya sea aumento salarial, o mejoras no económicas como becas para los hijos, mejores equipos de trabajo. Las empresas hoy día buscan y retienen gentes con talentos, y, los gerentes de las empresas deben buscar estrategias para que los trabajadores se sientan identificados con la misión, visión, y objetivos de la organización. Por esto considero importante el talento humano, porque ambas partes que van a negociar traerán estrategias para, motivarse, desarrollarse, mejores relaciones laborales, y un clima laboral de satisfacción tanto para la empresa como para los trabajadores.

A continuación, los artículos del Código de Trabajo de Panamá, que regula las Convenciones Colectivas, las funciones de los sindicatos, y, las huelgas.

El código de Trabajo de Panamá en su título preliminar, artículo 1, regula las relaciones entre el capital, y el trabajo, sobre la base de la justicia social, concretada en la Constitución Política de la República, fijando la protección estatal en beneficio de los trabajadores.

El estado intervendrá para promover el pleno empleo, crear las condiciones necesarias que aseguren a todo trabajador una existencia decorosa y procurar al capital una compensación equitativa por su inversión en el marco de un clima armonioso de las relaciones laborales que permita el permanente crecimiento de la productividad.

Hay factores que se dan en las relaciones laborales, entre las que mencionaré:

- Se realiza un contrato entre la empresa y los trabajadores, que contiene varios datos tales como el salario, pago de las horas extras, horas de trabajo, beneficiarios, duración del contrato, entre otros.
- La cuota de seguro social, que se paga a la Caja de Seguro Social de Panamá, para así mismo obtener servicios de salud, por enfermedad, para la jubilación.
- Los riesgos profesionales que consiste en pagar un porcentaje el trabajador y otro el empleador a la Caja de Seguro Social, entidad que administra y regula, estos riesgos, para cubrir las cuotas para los casos de accidentes de trabajo, y enfermedad laboral.
- La seguridad e higiene tanto del área, como de las herramientas o equipos de trabajo que deben mantener tanto los trabajadores, y los empleadores proveer los materiales.
- Un ambiente laboral de armonía, con la buena comunicación entre las empresas y los trabajadores. Cuando expreso la buena comunicación, me refiero a que el jefe o líder comunique bien las instrucciones, para realizar el trabajo, y los trabajadores entiendan que es lo que hay que hacer, como y las metas a lograr en tiempo, espacio, etc. Otro factor en este ambiente laboral debe ser el respeto, la motivación, saber que se está haciendo bien su trabajo, y si hay algo no correcto, o no hizo el trabajo en la forma que se le solicitó, hacer las respectivas correcciones, y que las metas tanto de la empresa como de los trabajadores se van a obtener, porque ha habido un trabajo en equipo.

Todos estos aspectos y otros importante, y el cumplimiento de ambas partes, permite que las actividades socioeconómicas del país progresen, ya que al haber empleo, y

productividad de las empresas, permiten que la economía del país crezca, y generen más empleos.

Y porqué es importante conocer que el código de trabajo es el ente regulador entre las empresas y los sindicatos, porque es a través de este código que se legaliza los convenios colectivos. En el Título II, capítulo I artículo 398 define el concepto de Convención colectiva de trabajo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por la otra uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales. Y el artículo 401. Señala: todo empleador a quién presten servicios trabajadores. miembros de un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste una convención colectiva cuando se lo solicite el sindicato- Si el empleador se niega a celebrar la convención colectiva, los trabajadores podrán una vez terminada la conciliación, ejercitar el derecho a huelga.

Cuando los sindicatos hayan realizado su convención colectiva y consensuada con la empresa, se debe enviar copia al Ministerio de trabajo y desarrollo laboral.

¿Y cómo se regulan los sindicatos en Panamá?

El código de Trabajo en su capítulo V, artículo 341, define Sindicato: toda asociación permanente de trabajadores, empleadores, o de profesionales de cualquier clase constituida para el estudio, mejoramiento, protección, y defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Y el artículo 344 expresa que los sindicatos de trabajadores o de profesionales podrán constituirse con un mínimo de cuarenta (40) miembros. Los sindicatos de empleadores podrán constituirse con un mínimo de diez miembros.

Y el artículo 357 del código de Trabajo define sus fines y funciones, entre las que cito:

- Procurar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus miembros y la defensa de sus intereses comunes
- Celebrar convenciones colectivas de trabajo y garantizar su cumplimiento, y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen.

- Propugnar en las relaciones entre trabajadores y empleadores se desarrollen sobre la de justicia y mutuo respeto y colaboración dirigida al perfeccionamiento de las condiciones propias de la respectiva actividad y al desarrollo económico y social de la comunidad.
- Promover la educación gremial, técnica y general de los asociados, especialmente por medio de la creación de escuelas industriales o profesionales, o de la concesión de becas a sus afiliados y familiares, para estudiar o perfeccionarse en escuelas y universidades.
- Propugnar por la creación y mejoramiento del sistema de protección contra los riesgos del trabajo y prevención de accidentes y enfermedades.
- Participar en la formación de los organismos estatales que les indique la ley.
- Organizar centrales de servicios en asesoría técnica, educativa, cultural, o de promoción socioeconómica en beneficio de sus afiliados.

Y el artículo 376 del capítulo V del Código de Trabajo, señala las obligaciones de los sindicatos, que a continuación cito:

- Llevar los libros de actas, socios y contabilidad, debidamente sellados, y autorizados por el Ministerio de trabajo y desarrollo laboral.
- Enviar cada año una lista de sus afiliados al Ministerio de trabajo y Desarrollo laboral.
- Permitir a las autoridades de trabajo para fines específicos, inspecciones en sus libros de actas, de socios y de contabilidad, cuando así lo solicite por lo menos el veinte (20%) de sus afiliados.

Y el artículo 377 señala que los fondos de cada sindicato deberán mantenerse depositados en una institución bancaria, situada en la localidad donde tenga su domicilio.

El artículo 378 expresa que la Junta Directiva deberá rendir a la Asamblea General al menos cada seis meses la cuenta detallada de la administración de fondos.

En el Código de trabajo en el Título IV, capítulo 1. Artículo 475 define Huelga como: es el abandono temporal del trabajo en una o más empresas, establecimientos o negocios, acordado y ejecutado por un grupo de cinco o más trabajadores con arreglo a las disposiciones de este artículo.

El artículo 476 señala que la huelga es legal, si reúne los siguientes requisitos:

1. Que los trabajadores hayan agotado los procedimientos de conciliación de que trata el título III de este libro.
2. Que los trabajadores que se adhieran a la huelga constituyan la mayoría de los trabajadores de la empresa, negocio o establecimiento. Si la huelga se declara en una empresa con varios establecimientos o negocios, la mayoría será la que resulte del total de trabajadores de la empresa.
3. Que se declare con cualquier de los fines presentados en el artículo 480.
4. Que se dé el aviso requerido por el artículo 492.

Y el artículo 477 expresa: también es huelga legal la declarada por un sindicato gremial en una o más empresas, establecimientos o negocios, cuando sea aprobada en asamblea general por el 60% de los miembros del sindicato.

En estos casos los sindicatos que hicieron huelga tal como SITHA, si hicieron estos procesos donde sus bases decidieron ir a huelga, y que demoró 10 días, hasta que lograron sentarse a seguir negociando, obteniendo los beneficios a través de la negociación colectiva

3-En este punto conoceremos el artículo del código de Comercio que rige a las empresas para realizar sus actividades económicas, y las empresas que realizaron negociación con sus sindicatos sobre los convenios colectivos.

Como observamos el aporte de las empresas en conjunto con el trabajo de sus colaboradores o trabajadores, permite que las empresas al constituirse como tal establezcan su misión, sus objetivos, y según actividad económica, invierten en personal, capital, recursos materiales, para ofrecer un servicio, o productos, y obtener ganancias. El Código de Comercio de Panamá, reglamenta las actividades comerciales, y el artículo 2 de este código, señala que son considerados actos de comercio, todos los que se refieren al tráfico mercantil y el numeral 1. Especifica que la compraventa de géneros comerciales o mercancías propiamente dichas, para lucrarse en su reventa

Según el Ministerio de Economía y Finanzas, entre los principales en el aporte del crecimiento al Producto Interno Bruto (PIB) real, en el año 2021, lo aportaron las actividades de comercio al por mayor y al por menor, con B/1,212.9 millones (21.5%),

La construcción con B/1,067.5 millones (18.9%) de incremento, el transporte, almacenamiento, y comunicaciones con B/596.4 millones (10.6%) de aumento.

Esta información que brinda el Ministerio de Economía y Finanzas es importante tanto para las empresas como para los sindicatos, porque refleja la situación económica para sustentar sus negociaciones a la hora de hacer los convenios colectivos.

Entre las empresas que entraron a negociación de los convenios colectivos están:

La multinacional empresa Bimbo: esta empresa se dedica a la panificación, o producción de panes y snacks. Cuenta con 203 plantas, y más de 1.700 centros de ventas en cerca de treinta y tres (33) países de América. Aquí en Panamá cuenta con siete (7) puntos de trabajo que son seis distribuidores, y una planta de producción, en los cuales laboran cerca de seiscientos cincuenta trabajadores, de los cuales cuatrocientos noventa (490) pertenecen al sindicato. La empresa Bimbo atiende cerca del 80% de las ventas de pan de molde en Panamá.

La Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC): es una organización sin fines de lucro, y entre unos de sus objetivos es el fomento, el desarrollo, la protección y defensa de las actividades de la industria de la construcción en el país. Está integrada por más de trescientos cincuenta (350) miembros empresarios dedicados a la construcción en Panamá. Su administración está a cargo del director general es el responsable de dar continuidad a los servicios juntamente con sus equipos técnico, jurídico, de seguridad, económico, de capacitación, y medio ambiente.

La Cámara Panameña de la Construcción ha brindado cerca de trescientos capacitaciones en temas de la construcción, a más de 12,000 trabajadores. Su actual presidente es el ingeniero Carlos J. Allen, a quién le ha correspondido realizar las negociaciones con el sindicato SUNTRACS en este año. Entre los servicios que ofrecen están la Feria Expo-Cápac, capacitaciones, seminarios congresos, conferencias, temas actualizados sobre la construcción.

La Empresa AGUASEO, S.A.: es la encargada de recoger la basura en la provincia de Colón, en los quince (15) corregimientos del distrito de Colón.

La Liga Panameña de Fútbol, afiliada a la FEPAFUT, tiene clubes afiliados de los cuales 76 equipos, están distribuidos así: 12 en liga LPF-Tigo, 24 en liga PROM-Tigo, 24 en tercera división, 16 en Liga de Fútbol femenino. La primera división de Panamá, o sus iniciales LPF (oficialmente por motivos de patrocinio llamada Liga LPF-Tigo. Este torneo se realiza dos veces al año (la apertura y la clausura).

La Autoridad del Canal de Panamá.: su slogan Una maravilla que conecta al mundo

Entre unos de sus objetivos es la de maximizar la rentabilidad del negocio mediante la eficacia, la productividad, y la gestión efectiva de riesgo

Su actividad económica es el transporte marítimo global de materias primas y productos manufacturados, en la cual aportan sus esfuerzos y dinamismo cerca de nueve mil (9,000) colaboradores. Por el Canal de Panamá, transita cerca del 3% del comercio marítimo global.

El Canal sirve de conexión a 180 rutas, en 170 países a través de 1,920 puertos a nivel mundial.

¿A qué Ministerio le corresponde aplicar el código de trabajo, las leyes?

Mientras que el Ministerio de Trabajo y desarrollo laboral de Panamá, le compete dentro de sus Funciones: Proyectar, promover, regular, administrar y ejecutar el sistema de administración del trabajo, estableciendo con el órgano Ejecutivo la política nacional laboral, así como los proyectos y programas de desarrollo laboral del estado, conforme con la Constitución política, leyes, y convenios internacionales.

A continuación, presento una síntesis de los sindicatos que entraron a negociar sus convenios colectivos.

- El sindicato industrial nacional de trabajadores de la harina y afines (SITHA), cuenta con cuatrocientos noventa (490) afiliados.
- El Sindicato único de la construcción y similares (SUNTRACS), su misión es:

La defensa, protección, y mejoramiento de los derechos de sus miembros en los asuntos relacionados con el trabajo de acuerdo con la equidad, la justicia social, sin distinción, ni

discriminación fundada en razones de nacionalidad, sexo, credo, religión o raza. Está organizado

con una junta directiva con 20 subsecretarías, y cuenta con 9 seccionales a nivel de todo el país. Tiene cerca de 40,000 afiliados, de los cuales solo 20,000 están trabajando actualmente.

Un aspecto que considero importante es que, de sus luchas, por los altos riesgos de los trabajadores en esta actividad, lograron que se aprobara el reglamento de salud, y seguridad en la construcción.

En la Autoridad del Canal de Panamá, la Unidad Negociadora es el grupo de trabajadores reconocidos de conformidad con la ley orgánica y el reglamento interno como una unidad de intereses claramente identificables, que debe promover la eficiencia de la operación del Canal, así como el trato efectivo con la administración, y que constituye para efecto de ser representado por una organización sindical. La unidad negociadora de los trabajadores no profesionales del Canal de Panamá tiene 7,477 afiliados, que representa el 82.9%. y es la más grande organización sindical, ya que hay otras seis unidades negociadoras en el Canal de Panamá

Resultados y Discusión

5- A continuación, presento un cuadro sobre la cronología de los llamados a huelga, y lo que negociarían:

Cronología	Empresas	Sindicato	Amenaza de huelga o huelga	Negociación
9 marzo-2022	Bimbo	Sindicato Industrial Nacional de trabajadores de la harina y afines (SITHA)	9 al 18 de marzo. (10 días)	Alza salarial
1-abril-2022	Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC)	Sindicato único de la Construcción y similares (SUNTRACS)	Paralización por una hora,	Aumentos salariales.
16-abril-2022	Liga Panameña de Fútbol (LPF)	Asociación de futbolistas de Panamá (AFUTPA)	Huelga (16 al 20 abril).	Reconocimiento como trabajadores, un contrato laboral.

21-abril-2022	AGUASEO S.A.	Sindicato de trabajadores de aseo (SITRAESO)	Huelga 21 al 25 abril.)	Reclamo de ajuste salarial
28 abril-2022	Autoridad del Canal de Panamá	Trabajadores y Sindicatos de la Autoridad del Canal de Panamá.	Manifestación pacífica.	Estabilidad laboral, y negociación de la convención colectiva.

Como observamos el mes de abril fue donde más llamados o amenazas de huelgas hubo, pero la sabiduría, las técnicas de negociación, lograron que ambas partes llegaran a acuerdos, evitando así algunas huelgas.

A continuación, los resultados de las negociaciones en la convención colectiva que generaron beneficios para los trabajadores:

Beneficios obtenidos en la Negociación de la Convención Colectivas:

<u>Empresa</u>	<u>Sindicato</u>	<u>Beneficios</u>
Bimbo	Sindicato Industrial Nacional De Trabajadores de la Harina	Alza salarial del 4% anual ajuste en la tabla de comisiones a más de 690 trabajadores. Regirá hasta 2025.

La empresa Bimbo, aseguró que ha mantenido como “prioridad”, en todos estos años de operación en el país, el respeto a los derechos de los colaboradores, “principio que ha prevalecido en cada negociación colectiva”, así como su convicción de que el diálogo constructivo y argumentado es un pilar para el manejo de unas sanas relaciones laborales.

<u>Empresa</u>	<u>Sindicato</u>	<u>Beneficios</u>
Cámara de la Construcción (CAPAC)	Sindicato Único de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS)	0.28 por hora por 4 años para ayudante general. 0.40 por hora por 4 años Para los calificados. 0.32 por hora por 4 años para los principiantes.

Otros beneficios logrados en este convenio son:

- póliza de seguro colectivo de vida,
- capacitación en materia de seguridad, salud e higiene ocupacional
- compensación para alimentación, y transporte en horas extraordinarias
- suéteres y pantalones para los trabajadores
- nacimiento del hijo(a) del trabajador: se le concederá al trabajador una licencia de paternidad de tres (3) días hábiles, de acuerdo con lo estipulado en la ley 27 del 23 de mayo del 2017.

El secretario general del SUNTRACS, Saúl Méndez, expresó, (Revista el Capital Financiero.com) que si bien, no abarca el cien por ciento (100%) de las aspiraciones del sindicato sí constituye una mejora para los más de veinte mil (20,000) trabajadores de la construcción, que se encuentran trabajando.

Este acuerdo se da para la negociación de la Convención Colectiva 2022-2025, completando así los ciento cuarenta y nueve puntos. (149).

Expresa el Señor Allen, y sustenta (periódico, la Estrella) que desde el año 2021 una comisión de CAPAC, se mantenía en la mesa de negociación con el Sindicato único de la construcción y similares ciento cincuenta y dos (152) cláusulas de la convención colectiva, de las cuales, en diciembre del 2021, se terminó de negociar ciento cuarenta y nueve (149), quedando pendiente solo tres, de las cuales dos salariales, no lograban acuerdos. Ya para 4 de abril se logró negociar estos dos puntos salariales y llegaron a acuerdos.

Otro aspecto que sustentó es que en la última convención colectiva vigente 2018-2021, los obliga a aumentar en los años 2020 y 2021., y se hizo efectivo el aumento, pese a que la

industria estuvo sin laborar, debido a la crisis por covid-19., además expresa que la directiva de Cámara Panameña de la Construcción lleva negociando cuarenta y ocho años (48) las convenciones colectivas de los cuales once (11) con el sindicato, pero esta se da en un momento complicado para el país.

<u>Empresa</u>	<u>Sindicato</u>	<u>Beneficios</u>
Liga de Futbol de Panamá	Asociación de Futbolista de Panamá (AFUTPA)	Lograr la Convención colectiva, que garantice los derechos Laborales de los Jugadores.

Tras consensuar el levantamiento de la huelga, el señor Corro manifestó” que se acordó abrir la mesa de negociación por siete semanas prorrogables, para adelantar las conversaciones de la convención colectiva. La mesa la conformará la comisión negociadora de los clubes, con la asociación de jugadores, dos expertos laboristas, y un mediador”.

Juan Ramón Solís, presidente de la (AFUTPA) asociación de futbolista de Panamá, señaló (Periódico La Estrella de Panamá. 20 abril 2022.) que siempre se tuvo una buena voluntad para reunirse con los clubes, y establecer la garantía, y una hoja de ruta que le pudiera ayudar para la firma de un acuerdo colectivo que les dé a los jugadores el reconocimiento como trabajadores

Considero esto algo histórico y muy merecedor, ya que los equipos de futbol tienen que practicar, jugar en las ligas, y deben estar en condiciones físicas mentales, y están expuesto a lesiones físicas, y muchas veces no tienen seguro social como parte del contrato, en que deben aportar cuota como trabajadores, y la liga o empresa su cuota patronal, porque no son considerados trabajadores. Trabajador es toda persona que da sus conocimientos, destrezas, habilidades, a una empresa y mediante el contrato se deben establecer las formas de pagos, y otros derechos, y las empresas que obtienen su productividad, lucro que esa es su finalidad y cuando se lesionan en los juegos o prácticas, no se le pueden considerar riesgos profesionales, porque no están inscrito en la Caja de Seguro Social de Panamá, para recibir sus beneficios en cuanto a salud, enfermedades, o para su jubilación. Es por esto importante que se les considere trabajadores, y tengan derechos a sus prestaciones, vacaciones, seguros, otros beneficios y todo lo que genere un contrato laboral.

<u>Empresa</u>	<u>Sindicato</u>	<u>Beneficios</u>
AGUASEO, S. A.	Sindicato de Trabajadores Recolectores de basura.	Aumento salarial del 10% en tres años. Pago de bono por antigüedad. Trabajadores con 5 años B/250.00 Trabajadores de 10 años B/350.00 Trabajadores más 15 años B/500.00

La empresa expresa que se le dificultaba hacer ese aumento salarial, debido a la morosidad más de 20 millones por parte del área residencial. En esto vemos también como influye la falta de responsabilidad de pagos del sector residencial, unos por haber quedado sin trabajo, otros, porque no asumen su responsabilidad y porque el mismo sistema de pagos, como decía una funcionaria, cuando la persona o contribuyente va a pagar, en el mismo recibo de agua, está la deuda de la basura, y no le exigen que aporte algo a la basura, sino que solamente paga el agua, y ya, creando estas condiciones de no pago de la basura, y aumentando el endeudamiento, por ende, afectando así el mantenimiento de los carros recolectores, el poder dar mejores condiciones a los mismos trabajadores.

En esta negociación solamente negociaron aumento salarial, pero considero que debieron, negociar también las medidas de higiene y seguridad en sus equipos de trabajo, en las condiciones laborales que ejecutan su labor, porque siempre escucho, que no tienen guantes, botas adecuadas, o impermeables para cuando llueve protegerse de la lluvia, tampoco tienen un área o cafetería para degustar sus alimentos, baños adecuados entre otros aspectos de higiene y seguridad laboral.

<u>Empresa</u>	<u>Sindicato</u>	<u>Beneficios</u>
Autoridad del Canal de Panamá	Unidad Negociadora de Trabajadores No Profesionales del Canal de Panamá	Aumento salarial del: 3.5% para 2022. 1.75% para 2023 1.75% para 2024 2.0% para el 2025.

Este ajuste salarial beneficiará tanto a los trabajadores permanentes como a los temporales. La Unidad negociadora de los No profesionales están trabajadores parte de los administrativos, los electricistas, los soldadores, oficios técnicos, artesanos, otros.

Conclusiones

Concluyendo en nuestro análisis, sustento las siguientes razones por la cual no estaba de acuerdo con las amenazas de huelga, ni las mismas huelgas.

Por La parte emocional, social y económica de la cual estamos recuperándonos en todo el país. Tanto las empresas como los trabajadores representados en su sindicato expresaban que estaban anuente a las negociaciones.

Las negociaciones es un tema de comunicación, el de analizar la situación económica de las empresas, y las necesidades de los trabajadores, para hacerle frente al incremento salarial, que no es sino a finales del año 2021, que empiezan a reactivarse la economía en algunos sectores. Considero que no era el momento de alterar a la población con los cierres de calles, aumentar el estrés, porque, se tenía que empezar, con el diálogo. Y mantenerse en la negociación.

Reconozco que todos los trabajadores tenemos derechos a un mejor salario, para hacerle frente al alza de los precios en la canasta básica familiar, electricidad, otros necesarios e indispensable. Pero siempre buscando el diálogo, entrar en negociaciones, y mantenerse en las negociaciones.

Pero con los cierres de calles, los que están sin trabajo, que salen a buscar trabajo, para llevar el pan de cada día a sus familias, la situación les es más difícil, al transportista que llevaba sus productos para las ventas, y perdió toda su producción, tiempo, inversión.

Las negociaciones de las convenciones colectivas demostraron que en ambas partes hubo voluntad, razonamientos, y justificación de ambas partes, la comunicación, las propuestas para concretar los convenios colectivos donde ambas partes lograron un ganar-ganar.

Referencias Bibliográficas

Dessler, Gary; Varela Ricardo (2017). Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano, sexta edición. Editorial Pearson, México

Pérez Guerrel, María Luisa (2021). Aspectos Laborales, Higiene y Seguridad ocupacional en Panamá, EDYAN, Editorial.

Código de Trabajo de Panamá-Ministerio de Trabajo y Desarrollo laboral.
[Http://www.mitradel.gob.pa>trabajadores>código-detrabajo](http://www.mitradel.gob.pa>trabajadores>código-detrabajo)

Jordán, Wilfredo (17-5-22) Administración del Canal de Panamá, firma nueva convención colectiva con grupo mayoritario de trabajadores.

Lasso, Maleica (26-04-22). Los integrantes del sindicato de trabajadores de la empresa Aguase, S.A. logran acuerdos. *La Estrella* <https://www.laestrella.com.pa>

Rodríguez, M (21-3-22) presidente de Cápac. *La Estrella* <https://www.laestrella.com.pa>

Rodríguez, M (28.-3-22) Las empresas miembros de Cápac, solicitan a sus trabajadores a reflexionar sobre los efectos negativos de una declaratoria a huelga por el SUNTRACS. *La Estrella*. <https://www.laestrella.com.pa>

Futbolista y Liga Panameña llegan a un acuerdo y se suspende la huelga. (2022-22-abril) *El Panamá América*. www.panamaamerica.com.pa