

Cadenas Globales de Producción en Las Américas: Panamá

**Proyecto: Fortalecimiento de la acción sindical para la defensa de las/os
trabajadoras/es en las cadenas de suministro en las Américas-CSA**

Escuela Nacional Sindical

Carmen Lucía Tangarife López

Abril, 2018.

Tabla de Contenido

Introducción	4
I. Panorama social, económico y laboral de Panamá.....	5
Contexto social y económico de Panamá.....	5
<i>Inversión Extranjera Directa en Panamá (IED)</i>	7
<i>Comercio Exterior (excluyendo la zona franca de Colón)</i>	8
<i>Zonas Francas (ZF)</i>	9
Comportamiento del mercado laboral panameño	10
<i>Caracterización de los ocupados</i>	11
<i>Salario mínimo, contratación y seguridad social</i>	13
Libertades sindicales (asociación, negociación y huelga)	15
<i>Sindicalización- Asociación</i>	16
<i>Negociación Colectiva</i>	17
<i>Derecho de Huelga</i>	18
II. Estudio de los sectores.....	19
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	19
<i>Subsector Logístico</i>	20
<i>Subsector Portuario de Panamá</i>	22
Industria Manufacturera	24
<i>La industria lechera en Panamá</i>	26
III. Estudio de las empresas.....	28
Panamá Ports Company (PPC).....	28
<i>Caracterización de la empresa y su cadena de suministros</i>	28
<i>Condiciones de trabajo y problemas laborales</i>	32
<i>Posibilidad para la acción sindical</i>	34

DHL Global Forwarding	35
<i>Caracterización de la empresa y su cadena de suministros</i>	35
<i>Condiciones de trabajo y problemas laborales</i>	38
<i>Posibilidad para la acción sindical</i>	40
Nestlé Panamá S.A.	41
<i>Caracterización de la empresa y su cadena de suministros</i>	41
<i>Condiciones de trabajo y problemas laborales</i>	43
<i>Posibilidad para la acción sindical</i>	44
Consideraciones	46
Bibliografía	48

Introducción

Panamá es el país más meridional del Istmo centroamericano limitando al norte con el Atlántico (Mar Caribe), al sur con el Pacífico, al este con Colombia y al Oeste con Costa Rica. Cuenta con una población estimada de 4.037.043 de habitantes (INEC, 2016) distribuida en diez provincias y cinco comarcas indígenas¹. Su posición geográfica es estratégica y convierte al país en un punto donde converge el comercio mundial.

Se trata del único país en el mundo con una terminal portuaria con acceso al océano Pacífico y Atlántico; es considerado el Hub de las Américas, pues se realizan más de 132.000 vuelos directos anuales a 90 destinos en 35 países estableciendo conexiones directas a todas las grandes ciudades desde su aeropuerto internacional Tocumen. Además, cuenta con un ferrocarril interoceánico que conecta los puertos de ambos océanos agilizando el transporte de carga. Se estima que por el Canal de Panamá pasa el 8% del comercio mundial y que con la ampliación del mismo se puede pasar el doble de la carga (Proinvex, s.f.). Por su privilegiada posición es una opción rápida para conectar los mercados y los consumidores.

Panamá es líder en Inversión Extranjera Directa (IED) en la región, es receptor del 45% de IED que recibe Centroamérica gracias a su buen dinamismo económico y perspectivas de crecimiento (Best Countries Rankings, 2017 citado en Proinvex, s.f.), cuenta con el mayor número de Acuerdos Comerciales Regionales y tiene una serie de regulaciones favorables para la inversión de empresas internacionales. Así mismo, este país cuenta con un Hub regional bancario donde se concentran más de 88 bancos locales e internacionales, facilitando las operaciones de negocios y extendiendo el alcance de las mismas a todos los continentes.

Es así, como Panamá se convierte en uno de los países mejor conectados del mundo, gracias a su desarrollada infraestructura que permite conectarse con otros países de la región y el mundo, enviar y recibir mercancía, viajar y comunicarse con rapidez. A lo anterior, se le suma el buen comportamiento económico que ha reportado en los últimos años, lo que lo convierte en la economía con mayor crecimiento de América Latina.

Este documento es un diagnóstico de la situación económica y laboral de Panamá y la cadena de suministro en tres sectores de la economía y a su vez, en tres empresas del país. Dichos sectores y empresas fueron elegidos por las centrales afiliadas a la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), estas son: Convergencia Sindical; Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI-CATI) y la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP).

¹ Las provincias son Panamá, Panamá Oeste, Colón, Bocas del Toro, Chiriquí, Darién, Veraguas, Los Santos, Coclé y Herrera. Por su parte, las comarcas son Kuna, Yala, Emberá-Wounaan, Ngöbe-Buglé, Kuna de Wargandi y Kuna de Madungandi.

I. Panorama social, económico y laboral de Panamá

Contexto social y económico de Panamá

Para el 2016 Panamá contaba con una población de 4.037.043 de habitantes, de los cuales el 50,2% eran hombres (2.026.044) y el 49,8% restante mujeres (2.010.999). El 60% de la población se concentró en las provincias de Panamá, Panamá Oeste y Colón. (INEC, 2016). Estas tres provincias concentraron el 80,0% del Producto Interno Bruto (PIB) del país. Seguido se encuentra la provincia de Chiriquí con el 11,3% de la población y el 6,0% de aporte al PIB (BID, 2017).

Por el lado de la tasa de pobreza y de pobreza extrema se encontró que, para marzo de 2016, la tasa de pobreza se ubicó en 22,1% presentando una disminución de sólo 0,9 puntos porcentuales (pp) con respecto al mismo periodo de 2015 cuando se ubicó en 23,0%. Por su parte, la proporción de personas en situación de pobreza extrema fue de 9,9%, con una marginal disminución de 0,4 pp frente al año anterior.

Al mirar la desigualdad, de acuerdo con CEPAL (2017) la concentración de la riqueza en Panamá en 2016, medida a través del coeficiente Gini, fue de 0,513 a nivel nacional, ubicándose por encima del promedio de América Latina, que era de 0,467. En el área urbana el Gini fue de 0,464 y en el área rural de 0,492². Para este mismo año, se encontró un Índice de Desarrollo Humano (IDH) de 0,788 que lo ubica como un país que posee desarrollo humano alto, ubicándose en el puesto 60 a nivel mundial, el mejor de Centroamérica y el cuarto en América Latina (PNUD, 2016). Sin embargo, si en el IDH se tiene en cuenta la variable desigualdad, se castiga el desarrollo humano de un país, por lo que seguramente el índice de desarrollo humano sería menor.

De acuerdo con el Ministerio de Economía y Finanzas de Panamá para el 2017 el presupuesto nacional fue de 21.675 millones de Balboas³(MEF, 2016). El 41,64% de este fue destinado a desarrollo de los servicios sociales; 17,16% a servicios financieros; 15,89% a servicios generales; 12,31% al desarrollo de la infraestructura; 2,29% al desarrollo y fomento de la producción; 0,97% al desarrollo ambiental y tecnológico y el 9,74% no tiene clasificación (Asamblea Nacional, 2016).

Sectorialmente, los de mayor asignación presupuestaria fueron: Salud (B/. 3.869 millones), Educación y Cultura (B/. 2.415 millones), Protección y Seguridad Social (B/. 2.162 millones) y Justicia, Orden Público y Seguridad (B/. 1.222 millones).

En el caso del comportamiento de la economía panameña se encontró que en los últimos cinco años esta economía ha mostrado un crecimiento anual promedio de 5,6%, destacándose el año

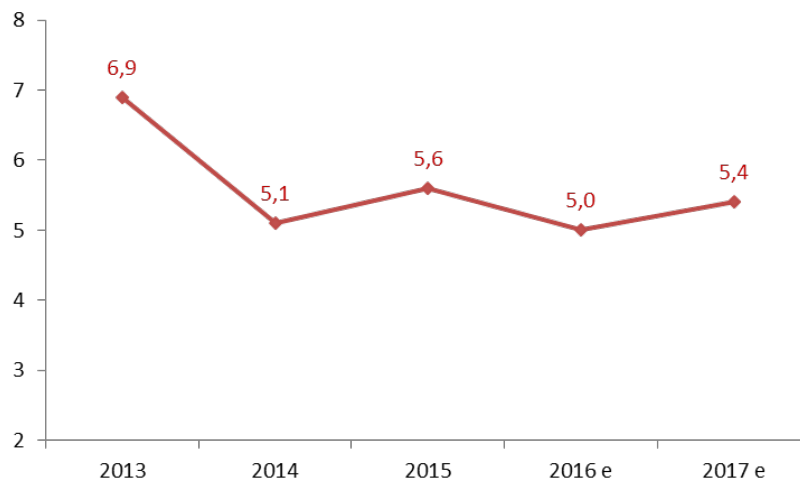
² El Coeficiente Gini es un número entre 0 y 1, en donde 0 se corresponde con la perfecta igualdad, es decir, que todas las personas tienen los mismos ingresos, mientras que el valor de 1 se corresponde con la perfecta desigualdad, esto es, una o pocas personas tienen todos los ingresos.

³ Si bien la economía panameña está dolarizada, el balboa panameño es una de las monedas de curso legal en el país. El Balboa está a la par del Dólar estadounidense desde 1904, por lo que 1 balboa= 1dólar.

2013 cuando creció a tasas del 6,9%. Para el 2017 se tiene estimado un crecimiento de 5,4% que corresponde a B/.40.176,9 millones, uno de los crecimientos más altos de Latinoamérica (Ver gráfico 1). Las ramas de actividad que más crecieron con respecto a 2016 y que más impactaron la economía fueron Transporte, almacenamiento y comunicaciones con un crecimiento de 10,1%; Construcción con el 8,3% y Explotación de minas y canteras con el 8,3%.

El crecimiento del sector transporte, almacenamiento y comunicaciones es producto de la actividad del Canal de Panamá, de los puertos, del transporte aéreo de pasajeros y de las telecomunicaciones. Por su parte, el comportamiento de construcción y explotación de minas y canteras es impulsado por el incremento de las inversiones en los proyectos de infraestructura, de vivienda y comerciales.

Gráfico 1. Variación porcentual anual del Producto Interno Bruto 2013-2017.



Fuente: Elaboración propia con información de Contraloría General de la República. Instituto Nacional de Estadística y Censo-INEC-. Consultado el 09 de enero de 2018. Nota: e-estimado

Otras ramas que crecieron, pero lo hicieron en menor proporción que en 2016 fueron: suministro de electricidad, gas y agua (3,6%); intermediación financiera (5,0%); actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (3,6%) y comercio, hoteles y restaurantes (4,9%). La agricultura, ganadería, caza y silvicultura creció en 2,5% mientras que en 2016 no reportó variación y la pesca decreció en -2,7%.

La composición sectorial de Panamá indica que el sector terciario explica prácticamente dos tercios del PIB, que incluye a los servicios (45,4%) y el comercio (20,2%). Estos sectores son los mayores generadores de riqueza para el país y constituyen además los pilares de la economía panameña. Dentro de los servicios, el transporte, almacenamiento y comunicaciones generó el 13,3% del PIB seguido por la intermediación financiera con el 7,3%. Otro sector que se destaca por

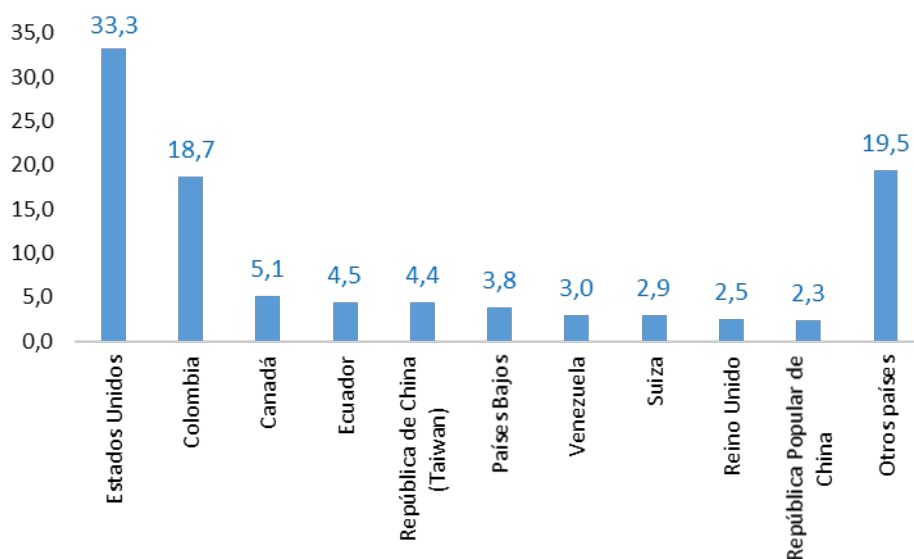
su importancia y participación transversal en el resto de las actividades productivas es la construcción, cuya participación en el PIB fue de 15,3% en el último año.

Inversión Extranjera Directa en Panamá (IED)

En 2016 la Inversión Extranjera Directa (IED) alcanzó B/. 5.225,5 millones, registrando un incremento de 16,3% con respecto a la cifra reportada en 2015 de B/. 4.494,2 millones. La IED representa el 13,7% del PIB para este año. Lo anterior, es producto del buen desempeño macroeconómico del país, las perspectivas de crecimiento y la competitividad que ha demostrado esta economía, lo que genera confianza y rentabilidad a los inversionistas nacionales e internacionales.

Es importante resaltar que el 76,8% de los flujos de IED provienen de América, un 14,3% de Europa y un 8,2% de Asia. Dentro de América se destacan las inversiones provenientes de Estados Unidos, Colombia, Canadá, Ecuador y Venezuela. Los países europeos más representativos son Países Bajos, Suiza y Reino Unido. Por su parte, en Asia se encuentran República de China (Taiwán) y República Popular de China (Ver gráfico 2).

Gráfico 2. Distribución porcentual de los flujos de IED según país de procedencia 2016.



Fuente: Elaboración propia con información de Contraloría General de la República. Instituto Nacional de Estadística y Censo-INEC-. Consultado el 10 de enero de 2018.

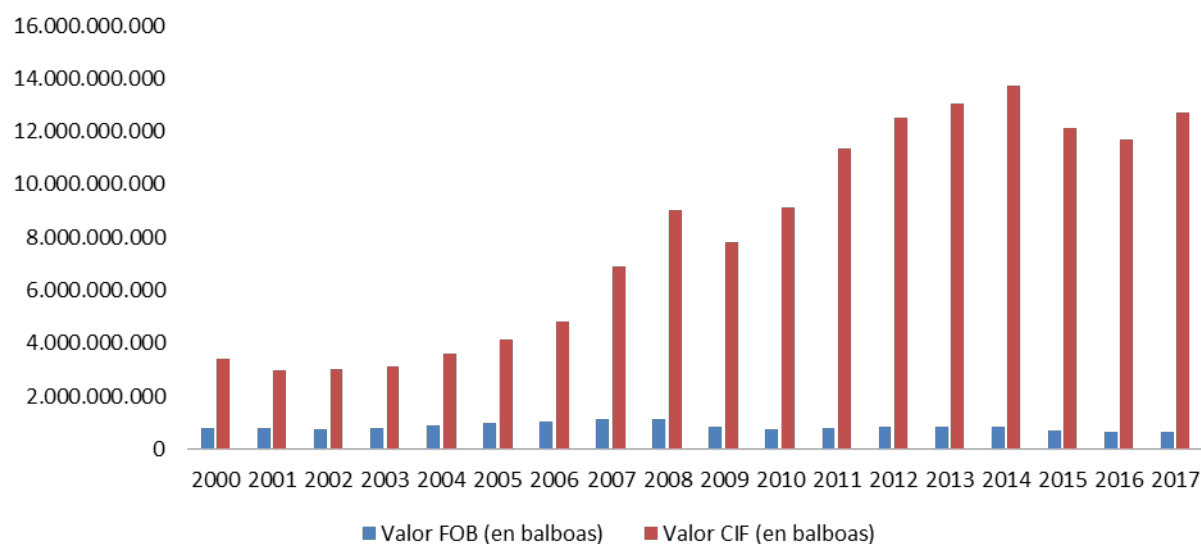
Más del 80,0% de los flujos de IED se dirigieron al sector terciario de la economía, especialmente a comercio, hoteles y restaurantes, que concentró un tercio de esta inversión (33,5%); transporte, almacenamiento y telecomunicaciones con una participación de 28,2% y actividades financieras y de seguros con una participación de 18,6%.

Comercio Exterior (excluyendo la zona franca de Colón)

Para el 2017 Panamá registró unas exportaciones por valor FOB (*Free on Board*)⁴ de B/. 660 millones, reportando un incremento de 3,8% con respecto al año anterior. Por su parte, las importaciones se ubicaron en un nivel superior y totalizaron un valor CIF (*Cost, Insurance and freight*)⁵ de B/. 12,724 millones de balboas con un aumento de 8,8% con respecto a 2016. El gráfico 3 muestra el comportamiento de las exportaciones e importaciones en los últimos 18 años, como puede observarse mientras las primeras ceden participación, las segundas aumentan su participación, generando una ampliación en el déficit de la balanza comercial.

Dentro de los principales productos de exportación se destacan los bananos; los crustáceos; el azúcar de caña o de remolacha; harina, polvo y pellets de pescado o de crustáceos; desperdicios y desechos de hierro o acero y aluminio; ron; sandías frescas; entre otros. Por el lado de los productos de importación se encuentran aceites de petróleo o de mineral bituminoso; vehículos con motor de émbolo (pistón); medicamentos; preparaciones alimenticias; entre otros.

Gráfico 3. Exportaciones e importaciones de Panamá (excluyendo la zona de Colón) 2000-2017



Fuente: Elaboración propia con información de Contraloría General de la República. Instituto Nacional de Estadística y Censo-INEC-. Consultado el 10 de enero de 2018.

Los principales países de destino de las exportaciones panameñas son Estados Unidos, Países Bajos, Costa Rica, China (Continental), China Taiwán, India, Vietnam, Alemania y Nicaragua. En el

⁴ FOB: del inglés free on board, libre a bordo. Fórmula de pago o clave utilizada en el comercio internacional para indicar que el precio de venta de un determinado artículo incluye el valor de la mercancía y los gastos de transporte y maniobra necesarios hasta ponerla a bordo del barco que ha de transportarla al país de destino, pero excluye el seguro y el flete.

⁵ CIF: del inglés Cost (coste), Insurance (seguro) y freight (flete). Fórmula de pago o clave utilizada en el comercio internacional para indicar que en el precio de venta de un determinado artículo está incluido también el seguro y el flete. El comprador se hace cargo de la mercancía en el puerto de destino y, a partir de ese momento, todos los gastos, incluidos los de desembarque, corren por su cuenta.

caso de las importaciones los principales países son China (Continental), México, Costa Rica, Colombia, Corea del Sur y España.

Zonas Francas (ZF)

Actualmente, las Zonas Francas (ZF) están amparadas por la Ley 32 del 05 de abril de 2011, la cual fue una estrategia del gobierno nacional para reforzar el mercado interno, crear un ambiente seguro y transparente para aumentar la confianza de los productores e inversionistas, reducir niveles de desempleo, entre otros. Esta Ley ofrece un conjunto de beneficios fiscales, migratorios y laborales que hacen atractivo el establecimiento de ZF dentro del territorio nacional.

Dentro de los incentivos fiscales se destacan la exoneración de impuestos y derechos de importación, la exoneración del impuesto sobre la renta en el arrendamiento y subarrendamiento de los promotores de ZF y que las empresas de servicios estarán cien por ciento (100%) exentas del impuesto sobre la renta por sus operaciones exteriores y por sus operaciones entre sí. En el caso de los incentivos migratorios está el permiso de residente permanente en calidad de inversionista; el permiso de residente temporal en calidad de personas de confianza, ejecutivos, expertos y/o técnicos, legal por el término del contrato y la visa de corta estancia en calidad de comerciante e inversionista; los permisos temporales por políticas especiales, docente, estudiante o investigadores de un centro de educación superior en una ZF y de investigadores de un centro de investigación científica.

Finalmente, los incentivos laborales van encaminados a algunas disposiciones especiales por ejemplo, se permite la rotación de trabajadores, el periodo de vacaciones podrá ser acordado entre las partes; la jornada extraordinaria será remunerada con un recargo único del 25% sobre el salario; el trabajo en día de fiesta o duelo nacional se pagará con un recargo del 50% sobre el salario de la jornada ordinaria; entre otras.

En Panamá existen actualmente 16 Zonas Francas, de las cuales 10 se encuentran activas y 6 están en desarrollo, todas concentradas especialmente en la ciudad de Panamá y Colón. Dentro de estas están registradas 117 empresas, principalmente operando en Zona Franca Corozal - Marpesca, S.A. (35), la Zona Franca de Albrook (27) y Panexport (20). La mayoría de las empresas instaladas en ZF se dedican a actividades de servicios de comercio exterior.

Tabla 1. Zonas Francas en Panamá.

N	Zona Franca	Número de Empresas	Estatus	Actividad de las empresas
1	Zona Franca Panexport (Inmobiliaria SUCASA. S.A.)	20	Activa	42,9% servicios; 33,3% manufacturas
2	Zona Franca Isla Margarita (Isla Margarita Development, Inc.)	8	Activa	62,5% servicios; 25% manufactura
3	Zona Franca Estatal Davis (Unidad Administrativa de Bienes Revertidos)	6	Activa	50% procesamiento de productos terminados o semielaborados; 33,3%

				ensamblaje.
4	Zona Franca de Albrook (Zona Procesadora de Exportación Albrook, S.A.)	27	Activa	37% servicios; 18,5% ensamblaje; 22,2% procesamiento de productos terminados o semielaborados
5	Zona Franca Marpesca/Corozal (Procesadora Marpesca. S.A)	35	Activa	51,7% servicios; 24,1% procesamiento de productos terminados o semielaborados
6	Zona Franca Eurofusión (Eurofusión, S.A.)	1	Activa	100% procesamiento de productos terminados o semielaborados
7	Zona Franca de Chilibre (Expert Diesel, S.A.)	5	Activa	60% ensamblaje; 20% manufactura; 20% procesamiento de productos terminados o semielaborados
8	Zona Franca Colon Maritime Investor (Colón Maritime Investor, S.A.)	5	Activa	100% Servicios
9	Zona Franca del Istmo (Zona Franca del Istmo S.A.)	2	Activa	100% Manufactura
10	Zona Franca de Las Américas (Mi Morocho S.A.)	8	Activa	37,5% servicios logísticos; 25% ensamblaje; 12,5% manufactura
11	Zona Franca Cobol Due (Cobol Due, S.A.)		En desarrollo*	
12	Zona Franca Framorco (Francisco Javier Morales Gerbaud)		En desarrollo	
13	Zona Franca Espanam (Espanam Iberoamérica S.A.)		En desarrollo	
14	Zona Logística del Aeropuerto de Tocumen (Aeropuerto Internacional de Tocumen, S.A.)		En desarrollo	
15	Zona Franca Panapark Free Zone (Consortio Industrial de Las Américas, S.A. - COINLA)		En desarrollo	
16	Zona Franca Export Pacific Panamá (Export Pacific Panamá, S.A.)		En desarrollo	

Fuente: Dirección Nacional de Zonas Francas. Ministerio de Comercio e Industrias, enero 2018. (Tomado de <http://logistics.gatech.pa/es/assets/special-economic-zones/free-zones>; consultado el 12 de abril 2018).

* En desarrollo significa que la ZF está en construcción.

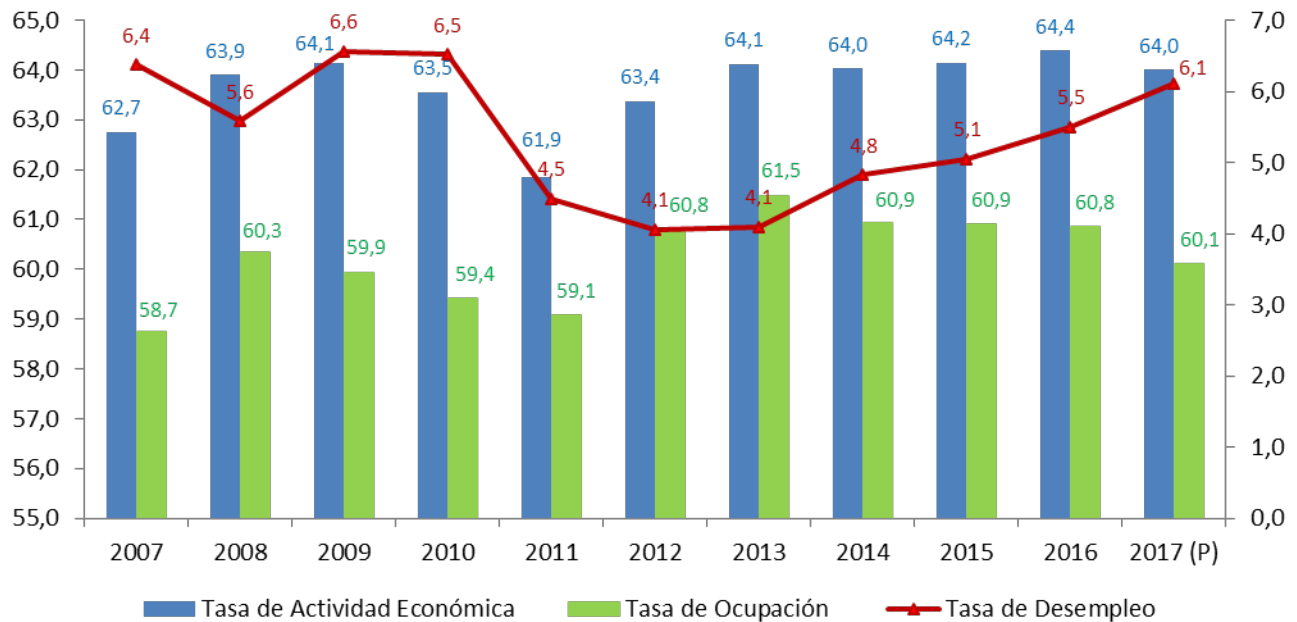
Comportamiento del mercado laboral panameño

La tasa de actividad es un indicador que refleja el porcentaje de la fuerza laboral con respecto a la población en edad de trabajar, es decir, proporciona información sobre el tamaño relativo de la oferta de mano de obra disponible para insertarse al mundo laboral. En los últimos 17 años esta tasa ha estado por encima del 60,0%. Para el 2017 se ubicó en 64,0% teniendo una leve variación con respecto al año anterior en 0,4 pp.

En el caso de la tasa de ocupación se ha evidenciado una tendencia creciente, sin embargo, entre 2009 y 2011 se revierte para retomar el crecimiento en 2012. En el 2017 la tasa de ocupación fue de 60,1%, presentando una disminución con respecto a 2016 cuando era de 60,8%.

Con respecto al desempleo se evidencia una evolución de la tasa. Para el 2001 la tasa de desempleo se ubicaba en 14,0%, desde este año, este indicador empieza una tendencia a la baja que se ha mantenido, a excepción, de 2009 y 2010, producto de la crisis mundial. Para el 2017 la tasa de desempleo se ubicó en 6,1%, presentando un aumento con respecto a 2016 cuando fue de 5,5% (Ver gráfico 4). En términos absolutos el número de desocupados aumentó en 13,3% al pasar de 102.944 en 2016 a 116.628 en 2017, lo que se traduce en 13.684 desempleados más.

Gráfico 4. Tasa de Actividad, Tasa de Ocupación y Tasa de Desempleo nacional. Población de 15 y más años de edad. 2001-2017. Tasa de Actividad y de ocupación eje izquierdo. Tasa de desempleo eje derecho.



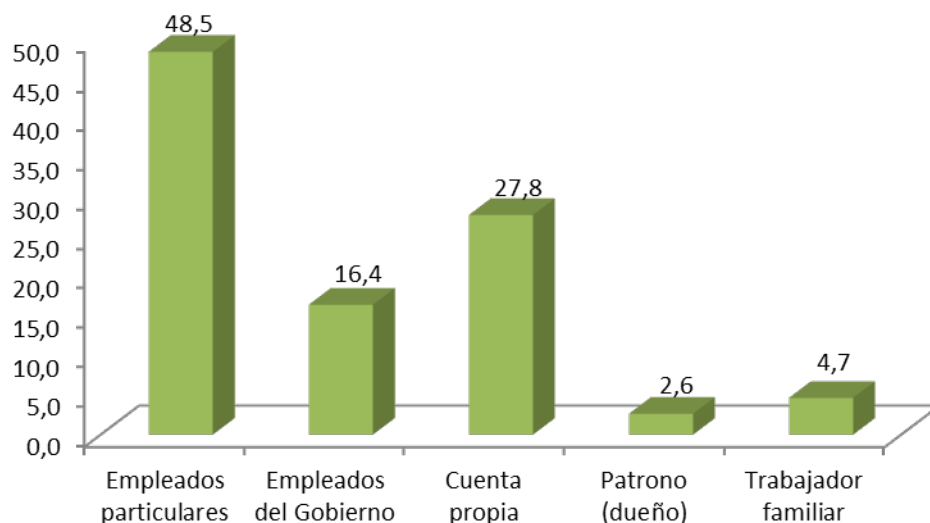
Fuente: Elaboración propia con información de Contraloría General de la República. Instituto Nacional de Estadística y Censo-INEC-. Consultado el 15 enero de 2018.

Caracterización de los ocupados

Centrando la atención en los ocupados, se tiene que en Panamá la población ocupada total registrada a agosto de 2017 fue de 1.785.849 personas, de las cuales 1.063.249 eran hombres (59,5%) y 722.600 mujeres (40,5%). Al analizar los ocupados por posición ocupacional se encontró que más del 75% de la población se concentró en dos posiciones ocupacionales, por un lado, los empleados particulares con el 48,5% (865.506) y por otro lado, los cuenta propia con una participación de 27,8% (496.443). Seguido se ubicaron los empleados del gobierno con un destacado 16,4% (293.625), trabajadores familiares con el 4,7% (83.048) y patronos con el 2,6% (47.011) (Ver gráfico 5). Al tema de los cuenta propia se le debe hacer seguimiento, normalmente se trata de trabajadores vulnerables que no cuentan con las garantías mínimas que brinda un

trabajo, están desprotegidos de la seguridad social y no tienen una remuneración estable. Además, representan casi el 30% del total de ocupados en el país.

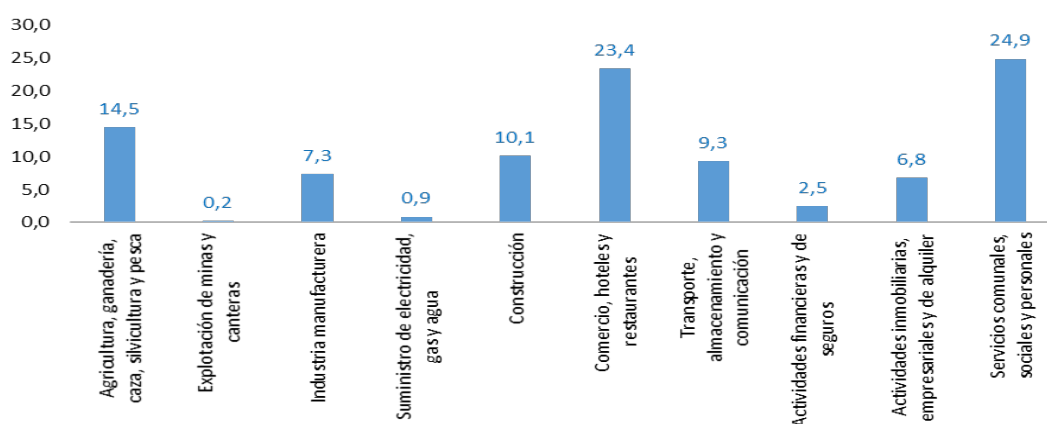
Gráfico 5. Porcentaje de la población ocupada por posición ocupacional, 2017.



Fuente: Elaboración propia con información de Contraloría General de la República. Instituto Nacional de Estadística y Censo-INEC-. Consultado el 15 de enero de 2018.

La ocupación de la población panameña se centra principalmente en el sector terciario de la economía, a agosto de 2017, de cada 100 ocupados, 67 hacen parte de este sector, 19 del sector secundario y 14 ocupados provienen del sector primario de la economía.

Gráfico 6. Porcentaje de la población ocupada por rama de actividad, 2017.



Fuente: Elaboración propia con información de Contraloría General de la República. Instituto Nacional de Estadística y Censo-INEC-. Consultado el 15 de enero de 2018.

Ahora bien, como lo indica el gráfico 6 la población ocupada por ramas de actividad económica se concentró en un 24,9% en los servicios comunales, sociales y personales; 23,4% en comercio, hoteles y restaurantes; 14,5% agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; 10,1%

construcción; 9,3% transporte, almacenamiento y comunicaciones; 7,3% industria manufacturera; entre otros.

Salario mínimo, contratación y seguridad social

En materia salarial, en Panamá hay una particularidad con el salario mínimo y es que este no es igualitario para todas las actividades económicas y se revisa cada dos años, de acuerdo a lo establecido en el artículo 174 del Código del Trabajo (CT). En este país se fija el salario mínimo por hora según actividad económica, ocupación, tamaño de empresa y región (2 regiones en total)⁶.

A 2017 existían en el país 35 tasas de salario mínimo por hora, 90 tipos de actividades económicas y 11 ocupaciones, es decir, que para saber el salario mínimo de cada persona, este dependerá de la tasa por hora, de acuerdo con el tipo de trabajo que desempeñe, según el área.

En la negociación del salario mínimo para el 2018-2019 no hubo consenso entre los trabajadores y los empresarios, por lo que la decisión estuvo a cargo del Gobierno y fue fijado por Decreto. Para el 2018 el salario mínimo promedio mensual para la región 1 pasó de B/.677 a B/.721, mientras que para la región 2 subió de B/. 529 a B/.563. La tabla siguiente es un repaso de lo que ha sido el incremento del salario promedio desde 2011 en cada una de las regiones.

Tabla 2. Evolución del salario mínimo promedio en Panamá por región. 2011-2019.

Año	Región 1 (promedio)	Región 2 (promedio)
2011	B/.416	B/.372
2012-2013	B/.490	B/.432
2014-2015	B/.624	B/.488
2016-2017	B/.677	B/.529
2018-2019	B/.721	B/.563

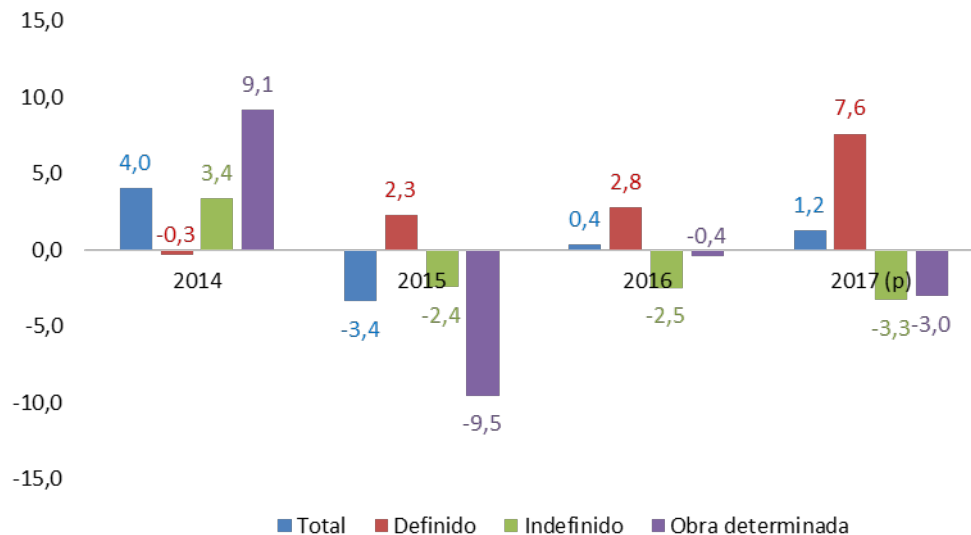
Fuente: <https://elcapitalfinanciero.com/esta-ha-la-evolucion-del-salario-minimo-panama-los-ultimos-seis-anos/>. Consultado el 12 de abril de 2018.

Ahora bien, en materia de contratación se encontró que el número de contratos registrados en la oficina central del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) para el 2017 llegaron a 445.711, aumentando en 1,2% con respecto a los registrados en 2016. Por tipo de contrato se

⁶ La Región 1 comprende: Prov. de Panamá (Panamá, San Miguelito, Chepo, Taboga), Prov. de Panamá Oeste (Arraiján, La Chorrera, Capira, Chame, San Carlos), Prov. de Chiriquí (David, Dolega, Boquete, San Félix, Barú, Boquerón, Bugaba), Prov. de Veraguas (Santiago, Atalaya), Prov. de Herrera (Chitré, Santa María, Parita, Pesé), Prov. de Coclé (Aguadulce, Antón, Natá, Penonomé), Prov. de Bocas del Toro (Bocas del Toro, Changuinola, Chiriquí Grande), Prov. de Los Santos (Las Tablas, Pedasí, Guararé, Los Santos), y Prov. de Colón (Colón, Donoso, Portobelo, Santa Isabel). Por su parte, la región 2 está compuesta por el resto de distritos del país (Darién y las Comarcas).

encontró que el contrato a término definido participó con el 43,4% en el total de contratos y creció en 7,6% con respecto al año anterior. El contrato por obra determinada participó con el 34,0% y el indefinido con el 22,6%, ambos tipos de contratos presentaron una variación de -3,0% y -3,3% respectivamente. Es importante señalar, como se observa en el gráfico 7, que estos dos tipos de contratos no sólo han venido disminuyendo en los últimos tres años sino que han perdido participación en el total de contratos a nivel nacional.

Gráfico 7. Variación porcentual del total de contratos de trabajo registrados en el Ministerio de Trabajo 2014-2017.



Fuente: Elaboración propia con información de Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Oficina de Planificación, Departamento de Estadísticas. Tomado de Contraloría General de la República. Instituto Nacional de Estadística y Censo-INEC-. Consultado el 15 de marzo de 2018.

Finalmente, en el tema de la seguridad social, en Panamá todas las prestaciones vinculadas al trabajo formal están a cargo de la Caja de Seguro Social (CSS), la cual brinda la prestación de pensiones (invalidez, vejez y muerte-IVM-), la cobertura en salud, riesgos profesionales, subsidio por desempleo y el subsidio por enfermedad y maternidad. Los principios que rigen este tipo de protección social contributiva, de carácter público, son los de solidaridad, equidad y universalidad, es decir, que toda persona, en cuanto miembro que realice una contribución, por baja que sea, tiene iguales derechos al uso de todos y cada uno de los servicios de la CSS (Rodríguez, A, 2013).

Desde 2013, el porcentaje de cotización mensual a la CSS es de 9,75% para los trabajadores (9,25% para invalidez, vejez y muerte y 0,50% para enfermedad y maternidad) y de 12,25% para los empleadores (4,25% para IVM y 8,0% para enfermedad y maternidad). Para una tasa de contribución total del 22,0%.

En cuanto a la cobertura de la población, se encontró que del total de la población protegida por la CSS (3.026.769 para el 2016), el 40,0% (1.490.101) corresponde a los asegurados cotizantes⁷, 9,2% (278.867) a los pensionados⁸ y el 50,8% restante (1.536.668) a los dependientes⁹. Si comparamos el número de asegurados cotizantes con el número de ocupados para ese año (1.770.711) tendríamos que el 84,2% del total de ocupados del país estaban cubiertos por la CSS y que un 15,8% se encontraba excluido del sistema de protección social.

Libertades sindicales (asociación, negociación y huelga)

Panamá tiene ratificados los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) incluso el Protocolo 029 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso. En la tabla 2 se encuentra cada uno de estos y su estatus actual.

Tabla 3. Ratificación 8 convenios fundamentales de la OIT

Número	Convenio	Fecha	Estatus
C029 P029	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 ratificado el 07 septiembre 2016 (En vigor)	16 mayo 1966	En vigor
C087	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	03 junio 1958	En vigor
C098	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	16 mayo 1966	En vigor
C100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	03 junio 1958	En vigor
C105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	16 mayo 1966	En vigor
C111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	16 mayo 1966	En vigor
C138	Convenio sobre la edad mínima*, 1973 (núm. 138)	31 octubre 2000	En vigor
C182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	31 octubre 2000	En vigor

Fuente: Organización Internacional del Trabajo. Ratificaciones de Panamá. Consultado el 16 de enero de 2018.

⁷ Es la persona que, mediante el pago de las contribuciones establecidas por la Ley, efectuado directamente o por intermedio de terceros, genera para sí mismo o sus dependientes el derecho a ciertos beneficios y, por lo tanto, es protegida por la seguridad social.

⁸ Se refiere a los pensionados por vejez, invalidez, vejez anticipada, sobreviviente, riesgos profesionales y jubilados.

⁹ Hijo (a), esposa(o) o compañera (o), padre y/o madre y esposo (a) inválido. Persona que depende económicamente del trabajador cotizante que requiere el derecho a los beneficios del Seguro Social, en la cuantía y términos establecidos por la Ley.

*Edad mínima especificada: 14 años. Edad mínima para el trabajo marítimo y la pesca marítima y para los menores que no hayan completado la educación básica general: 15 años. Edad mínima para los trabajos subterráneos en las minas: 18 años. Se limita la aplicación del Convenio núm. 138 a las ramas de actividad económica y tipos de empresa enumerados en el Artículo 5, párrafo 3.

Sindicalización- Asociación

En Panamá pueden existir sindicatos gremiales, de empresa, industriales y mixtos o de oficios varios. De acuerdo con el Código del Trabajo (CT) para constituir una organización de trabajadores a nivel de empresa se necesitan al menos 40 trabajadores, exigencia que se eleva a 50 para constituir una organización de servidores públicos, de acuerdo a la Ley de la Carrera Administrativa.

Hay un aspecto importante a resaltar y es el uso de agencias de trabajo temporal que tienen un impacto en la sindicalización del país, ya que los trabajadores de estas no pueden disfrutar del derecho de libertad sindical. Uno de los problemas es que los estatutos sindicales indican que los trabajadores son miembros o afiliados al sindicato en tanto formen parte de la nómina de una empresa es decir, que si un trabajador deja la empresa, sale automáticamente del sindicato; considerando que el empleo temporal es de hasta dos meses, no es posible en esta realidad, la afiliación a los sindicatos. Por otra parte, como política o actitud, las empresas no ofrecen empleos a los sindicalistas desempleados, y las agencias privadas no consiguen que sean colocados en las empresas, lo que constituye una violación al C181 (sobre las agencias de empleo privadas)¹⁰ pero que no es denunciado por los trabajadores por temor a represalias (Ayala, C, 2013).

Actualmente, Panamá cuenta con 12 centrales sindicales, 65 federaciones y 377 sindicatos activos de los cuales solo 293 son sindicatos de trabajadores. Los datos más recientes muestran que en el 2015 estaban afiliados a sindicatos 684.703 personas aproximadamente, lo que representaba el 18,5% de la población económicamente activa, cifra que disminuyó un 7% en los últimos 10 años. Con respecto, a la tasa de sindicalización no hay claridades, ya que las centrales sindicales estiman que la tasa de sindicalización actual es de 14,0% aproximadamente.

La sindicalización en Panamá al igual que en otros países de la región se caracteriza por su dispersión organizativa y de proyectos sindicales, migración hacia sectores económicos fuertemente vinculados a la globalización económica, tasas de sindicalización de rango bajo – medio y una fuerte competencia con modelos de organización en el trabajo ajenos a la lógica sindical.

Dentro de las centrales sindicales identificadas se encuentra: i) Central General Autónoma de Trabajadores de Panamá (CGTP); ii) Confederación Gremial de Trabajadores (CGT); iii) Central

¹⁰ Este Convenio indica que se deben adoptar medidas para que el servicio privado de colocación de empleo no impida el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva, asegure el ejercicio de la libertad sindical, negociación colectiva; salarios mínimos; tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo; prestaciones de seguridad social obligatorias; acceso a la formación; seguridad y salud en el trabajo e indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP); iv) Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente-CONUSI-CATI con 115.800 afiliados concentrados mayoritariamente en la construcción (82,0%), seguidos por transporte y trabajadores del sector público; v) Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP) con 60.000 afiliados en los sectores agropecuarios, industrial y de servicios; vi) Convergencia Sindical con 36.000 afiliados ubicados principalmente en los puertos, minería, bananero, comercio e industria; vii) Unión General de Trabajadores (UGT); viii) Casa Sindical; ix) la Federación Sindical de los Trabajadores de la República de Panamá (FSTRP); x) Federación Nacional de Asociaciones y Organizaciones de Empleados Públicos (FENASEP); xi) Central Única de Trabajadores (CUT) y xii) Federación Auténtica de Trabajadores (FAT).

En el país existe una instancia de coordinación del movimiento sindical y es el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO) que agrupa a 9 de las 12 centrales sindicales identificadas: CTRP, CGTP, Convergencia Sindical, CNTP, CGT, UGT, Casa Sindical, FSTRP y FENASEP. Por fuera de esta instancia está la CONUSI, la FAT y la CUT, esta última no hace parte porque sus tres organizaciones miembros ya están integradas a CONATO.

Es importante señalar que CONUSI tiene dentro de sus afiliados a uno de los sindicatos más poderosos del país, el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Similares (Suntracs) con 95.000 afiliados. Lo anterior, hace que la actividad sindical del país cuente con esta organización, debido a su número de afiliados y a la alta cuota de militancia sindical que posee. Por ejemplo, en las negociaciones del salario mínimo la CONUSI tiene participación directa y así en otros espacios de diálogo.

Negociación Colectiva

De acuerdo con el Departamento de Relaciones de Trabajo del MITRADEL en 2017 se realizaron 79 convenios colectivos de trabajo, 24 de ellos vía conciliación y 55 de manera directa. En total se beneficiaron 22.817 trabajadores, representando sólo al 1,3% del total de ocupados del país cobijado por un convenio colectivo.

Por ramas de actividad económica el mayor número de convenios se presentó en Construcción (24); Comercio al por mayor y menor (17); Actividades administrativas y servicio de apoyo (11); Transporte, almacenamiento y comunicaciones (8) e industria manufacturera (8). Dentro de las ramas que más trabajadores beneficiados tuvo está el comercio con 11.154; transporte, almacenamiento y telecomunicaciones con 3.685 e industria con 2.838.

Tabla 4. Distribución del número de convenios colectivos por rama de actividad económica, 2017.

Actividad Económica	Número de convenios	Número de trabajadores beneficiados
Industria manufacturera	8	2.838
Suministro de electricidad, gas, vapor y	2	384

aire acondicionado		
Construcción	24	1.337
Comercio al por Mayor y al por Menor (Incluye Zona Francas); Reparación de Vehículos de Motor y Motocicletas)	17	11.154
Transporte, almacenamiento y correo	8	3.685
Hoteles y Restaurantes	7	969
Actividades administrativas y servicios de apoyo	11	2.247
Otras actividades de servicio	2	203
Total	79	22.817

Fuente: Departamento de Relaciones de Trabajo. Dirección de Planificación/Departamento de Estadística. Consultado el 17 de enero de 2018.

Es importante señalar que los convenios colectivos vigentes son en su mayoría de empresas individuales, negociados por separado y no de rama o actividad económica a excepción, del convenio colectivo de la industria de la Construcción firmado entre la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC) y el SUNTRACS que es aplicable a todos los trabajadores que laboran para las empresas de contratistas generales y contratistas especializados de la construcción, miembros de la CAPAC.

Por otro lado, se encontró que en agosto de 2017 el MITRADEL presentó el Proyecto de Ley N°036-17 con el cual se regula las relaciones colectivas laborales en el sector público. Se trata de un proyecto resultado del consenso entre el Gobierno, el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) y las principales centrales sindicales presentadas en el CONATO y la CONUSI.

El objetivo de esta Ley es regular las relaciones colectivas laborales de los trabajadores del sector público con el propósito de garantizar el reconocimiento y plena vigencia de los derechos de asociación sindical, de negociación colectiva y de huelga; así como, un adecuado y eficaz sistema de solución de conflictos colectivos. Los trabajadores podrán formar organizaciones sindicales, sin necesidad de autorización previa y afiliarse a las mismas, cualquiera que sea el oficio, profesión o sector en que presten servicios.

Derecho de Huelga

La Confederación Sindical Internacional (CSI) ha identificado una serie de prácticas legales que violan el libre ejercicio del derecho a la huelga. En Panamá existen impedimentos legales a acciones de huelgas legítimas, ya que para que una huelga sea legal el Código de Trabajo, en sus artículos 476 y 477, establece que la mayoría de los trabajadores de la empresa debe votar a favor. Cuando esta sea declarada por un sindicato gremial, debe ser aprobada en Asamblea General y contar con el 60% de los votos.

Además, en el país hay restricciones para ciertos tipos de acción/objetivos de huelga. El artículo 480 del CT indica que las huelgas sólo pueden ser convocadas para exigir una mejora en las condiciones de trabajo, en relación a una convención colectiva o en protesta ante las repetidas violaciones de los derechos legales. No se pueden convocar huelgas para protestar contra la política del Gobierno, exigir un incremento del salario mínimo o solicitar el reconocimiento sindical. Así mismo, se impide que las federaciones, confederaciones y centrales nacionales convoquen huelgas.

También, se identificó una injerencia indebida por parte de las autoridades o los empleadores durante el transcurso de una huelga, pues el CT autoriza al Gobierno a poner fin a las huelgas en las empresas de servicio público, remitiendo la disputa a un arbitraje obligatorio.

La Ley N° 19 de 11 de junio de 1997 la cual rige la Autoridad del Canal de Panamá, entidad autónoma, no concede a sus trabajadores el derecho de hacer huelga.

Finalmente, se tienen limitaciones o prohibiciones de hacer huelga en algunos sectores, en el CT hay una determinación poco razonable o discrecional (sin negociación con los interlocutores sociales o en ausencia de una autoridad independiente en caso de desacuerdo) de los «servicios mínimos» que han de garantizarse en caso de huelga en los servicios públicos. La Ley de la Carrera Administrativa (Ley N° 9 modificada por la Ley N°43 de 2009) determina que, para la prestación de los servicios públicos, debe mantenerse en las unidades administrativas correspondientes no menos del 25% del personal que trabaja normalmente. Este porcentaje puede ser elevado hasta el 50% cuando se trate de entidades que presten servicios públicos esenciales, tales como suministro de alimentos, transporte, correos y telégrafos, registro civil y público, suministro de agua, electricidad, telecomunicaciones; así como las entidades de recaudación de ingresos públicos de cualquier naturaleza, ya sean de recaudación nacionales o municipales; las de control de navegación aérea y bomberos.

II. Estudio de los sectores

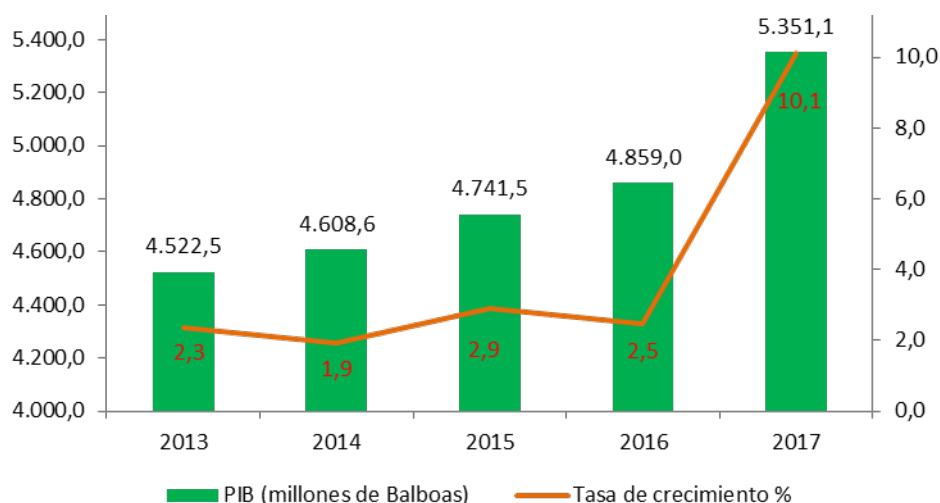
A continuación, se analiza el comportamiento de los sectores que fueron identificados por las centrales sindicales afiliadas a la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA). Estas centrales son CONUSI, Convergencia Sindical y la CTRP. Las dos primeras optaron por el gran sector de Transporte, almacenamiento y comunicaciones que comprenden a los subsectores logístico y portuario respectivamente. Por su parte, la CTRP se inclinó por la industria manufacturera, que incluye al subsector agroindustrial.

Transporte, almacenamiento y comunicaciones

En 2017 el PIB del sector transporte, almacenamiento y comunicaciones fue de 5.351,1 millones de balboas, reportando un incremento de 10,1% con respecto al PIB del año anterior y continuando con la tendencia creciente de los últimos cuatro años. Este sector ha mantenido una participación destacada en el PIB nacional, ubicándose en 13,3% para el último año,

comportamiento que ha sido impulsado por la dinámica actividad del Canal de Panamá, de los puertos, del transporte aéreo de pasajeros, las actividades de logísticas y las telecomunicaciones.

Gráfico 8. PIB Transporte, almacenamiento y comunicaciones-Valores absolutos y tasa de crecimiento 2013-2017. Valores absolutos eje izquierdo. Tasa de crecimiento eje derecho.



Fuente: Elaboración propia con información de Contraloría General de la República. Instituto Nacional de Estadística y Censo-INEC-. Consultado el 20 de enero de 2018.

En cuanto a generación de empleo, este sector fue el segundo sector que más crecimiento de ocupación reportó, después de suministro de electricidad, gas y agua. A agosto de 2017 el número de personas ocupadas en esta rama de actividad creció en 6,9% con respecto al mismo periodo de 2016, para un total de 166.628 ocupados, esto es 10.701 ocupados más. Además, es importante resaltar que el sector participó con el 9,3% en el total de ocupados nacionales, es decir, de cada 100 ocupados en Panamá, 9 los aportó este sector económico. La fuerza laboral de este sector es mayoritariamente masculina, al respecto se encontró que el 84,0% de los ocupados eran hombres (139.973) y el 16,0% restante mujeres (26.655).

Subsector Logístico

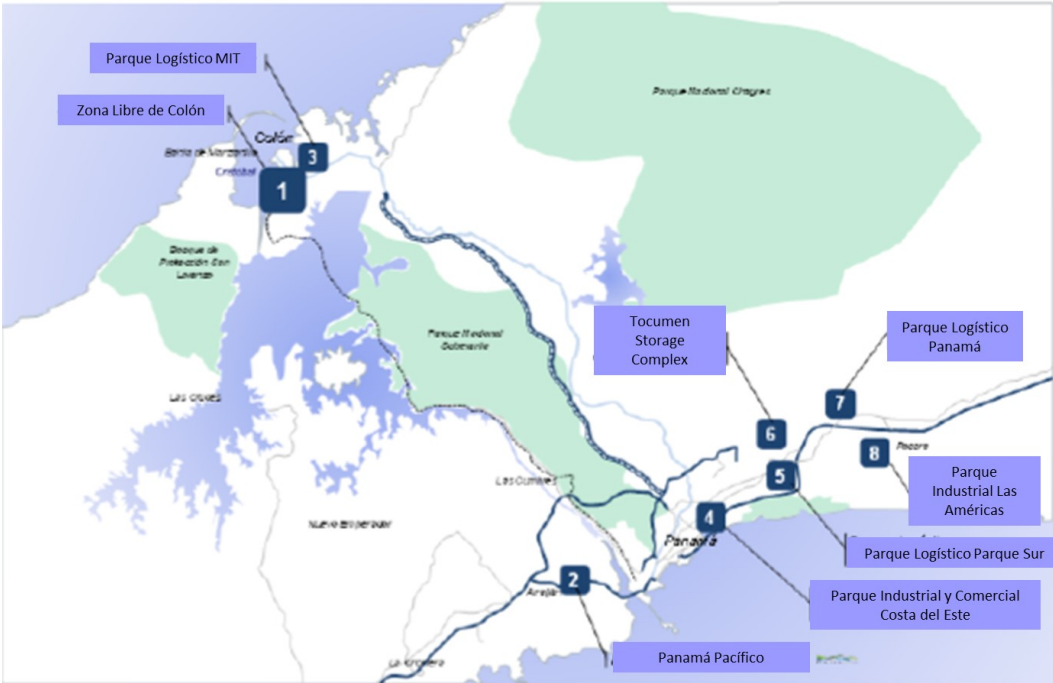
El Canal de Panamá, las terminales portuarias, el Aeropuerto Internacional de Tocumen, las zonas de actividad logísticas (como las zonas francas y los parques logísticos), el ferrocarril interoceánico y un sistema de transporte de carga fortalecido han convertido a Panamá como un país con la infraestructura necesaria para consolidarse como Hub Logístico de categoría mundial.

Para lograr este objetivo el gobierno nacional con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) elaboró la Estrategia Logística Nacional de Panamá 2030 (ELNP) que busca

consolidar las bases para convertir al país en un centro logístico de categoría mundial. Vale la pena señalar que esta estrategia recogió la voz de los gremios que representan al sector logístico pero no tuvo en cuenta la voz de los trabajadores y trabajadoras del mismo.

El sistema logístico del país es sólido y esto lo demuestra el índice de desempeño logístico medido por el Banco Mundial para 160 economías. En 2016 Panamá ocupó la posición número 40, superada por Alemania, Estados Unidos y Canadá pero siendo la mejor puntuada de América Latina (Banco Mundial. 2016). Este índice tiene como fin medir el desempeño de la cadena logística de abastecimiento de un país y tiene en cuenta los siguientes factores: aduana, infraestructura, envíos internacionales, calidad y competencia en logística, rastreo y seguimiento y puntualidad.

Gráfico 9. Principales zonas de actividad logística



Fuente: Estrategia Logística Nacional 2030. Tomado de CAF-SPIM (2014). Consultado el 03 de abril de 2018.

Centrando la atención en las Zonas de Actividad Logística hay dos de gran envergadura localizadas en torno al Canal de Panamá con regímenes especiales como es el caso de Colón y Panamá-Pacífico. Además, existen otros desarrollos de menor escala que han sido construidos para aprovechar las facilidades multimodales existentes y la conectividad del país hacia los diferentes mercados de la región, estos son: el Parque Industrial y Comercial Costa del Este, el Parque Logístico Sur, el Parque Logístico Panamá, el Parque Industrial de las Américas en Tocumen y el Parque Logístico MIT.

La Zona Libre de Colón (ZLC) es la segunda zona libre más grande del mundo, luego del de Hong Kong, con 762 Hectáreas, divididas en 7 polígonos, y más de 1.500 compañías operando dentro de ella. Es responsable por 33.000 puestos de trabajo y aproximadamente 7,3% del PIB de Panamá.

Su principal objetivo es promover las re-exportaciones y comercio internacional, siendo sus principales actividades la de exhibición, almacenamiento y warehousing (BID, 2017).

Tabla 5. Parques Logísticos

Parque Logístico	Ubicación	Empresas destacadas
Parque Logístico MIT	Localizado en Colón cerca de France Field y Manzanillo International Terminal (MIT).	Colon Import & Export; J. Cain & Co; Express Distributors; Adidas Latin America; Logistics Service Panama, entre otras.
Parque Industrial y Comercial Costa del Este	Ubicado entre el centro de la ciudad de Panamá y el Aeropuerto Internacional Tocumen, a lo largo del Corredor Sur.	Alrededor de 65 compañías están establecidas en este parque industrial
Parque Sur	Localizado en el área metropolitana, tiene acceso a la vía Domingo Díaz y los Corredores Norte y Sur. Se encuentra a 5 minutos del Aeropuerto Internacional de Tocumen.	DHL Global Forwarding; Blu Logistics. S.A.; Dicarina; Tagaropulos; Baro Panamá; Electra S.A.; Industrias Panamá Bostom; Elmec; Bimbo; Ceva Logistic Panamá, entre otras. Más de 1.800 trabajadores
Parque Logístico Panamá	Está ubicado en la Vía Panamericana, a pocos metros del paso elevado vehicular de la 24 de Diciembre.	Envases Universales Panamá; Empresa de Panadería Panamá; Mercaderías S.A.S. (Mercadería Justo & Bueno) y Master, S.A.
Parque Industrial de las Américas	Se localiza en el sector Este de la ciudad de Panamá, sobre la vía interamericana a 6 km del Aeropuerto Internacional de Tocumen.	Termopin pinturas termoplásticas S.A; Ecotec EPS construcción tecnológicas; MG MosaGres; Refricenter; Steel Building & bridges corp (SBB); Hielo de las Américas, entre otras. Aproximadamente 689 trabajadores.
Global Business Terminal	Localizado en la Ave. Domingo Díaz a un minuto del Aeropuerto Internacional de Tocumen, 90 minutos de la Zona Libre de Colón y a 20 minutos de la Ciudad de Panamá	Bayer, Copa Airlines, Travelex y GAP (Grupo Atlántico Pacífico) entre otras.

Fuente: Parques Logísticos. Tomado de: <http://logistics.gatech.pa/es/assets/logistics-parks>. Consultado el 12 de abril de 2018.

Subsector Portuario de Panamá

El Sistema Portuario de Panamá está conformado por 42 puertos, de los cuales 20 son estatales y los 22 restantes son administrados y operados por empresas privadas bajo la modalidad de concesión. Esta red de puertos provee una gran variedad de servicios tanto a los buques como a la carga (contenerizada, granel, líquida o general) así como a pasajeros en las diferentes terminales de cruceros.

Tabla 6. Puertos Estatales y privados de Panamá

Estatales		Privados	
Nombre Puerto	Actividad portuaria	Nombre Puerto	Actividad portuaria
Muelle fiscal, Almirante	Turismo, cabotaje, carga rodante (ferry)	Amador & Resorts Marina. Term. de Cruceros	
Puerto Armuelles	Carga general	Bocas Fruit Co., Almirante	Carga contenerizada, a granel y general
Boca Parita	Movimiento de productos del mar	Colon 2000, Terminal de Cruceros	
Vacamonte	Movimiento de productos del mar	Colon Container Terminal	Carga contenerizada
Taboga	Carga general y pasajeros	Colon Port Terminal	
Quimba	Movimiento de productos del mar y cabotaje	PTP Charco Azul	
Obaldía	Pesca y cabotaje	Manzanillo International Terminal	Terminal especializada de contenedores
La Palma	Cabotaje, carga general y pasajeros	Muelle 3 (Cristóbal)	
Mutis	Turismo, pesca artesanal y de subsistencia	Muelles-Taxis Acuáticos, Almirante	
Vidal	Movimiento de productos del mar	Muelles-Taxis Acuáticos, Isla Bocas	
Puerto Remedios	Movimiento de productos del mar	Panamá International Terminal (PSA)	Multipropósito-carga contenerizada
Puerto de Mensabé	Movimiento de productos del mar	Panamá Ports Co. Balboa	Carga contenerizada
Puerto Panamá	Movimiento de productos del mar y cabotaje	Panamá Ports Co. Cristóbal	Contenedores, graneles secos y líquidos, vehículos (Ro-Ro) y carga general.
El Agallito	Movimiento de productos del mar	Peto América Terminal S.A. (PATSA)	
Puerto Yaviza	Movimiento de productos del mar y cabotaje	PTP Rambala, Chiriquí Grande	Carga contenerizada, a granel y general
Puerto Coquira	Movimiento de productos del mar y cabotaje	Terminal Decal, Isla Taboguilla	
Aguadulce	Movimiento de productos del mar y melaza	Terminal Granelero, Bahía Las Minas	
Pedregal	Mercancía seca, mercancía frágil, movimiento de productos del mar	Terminal Petrolera, Bahía Las Minas	
Bocas del Toro, Isla Bocas		Terminal Samba Bonita, Bahía Las Minas	
Portobelo (Bahía)		Pto. Melones Oil Terminal Inc.	
		PTP Rambala, Chiriquí Grande	
		Shelter Bay Marine	

Fuente: Puertos estatales. Autoridad Marítima de Panamá. Dirección de puertos e industrias marítimas auxiliares. Ficha técnica de puertos estatales y Cuadros Estadísticos Ene-Dic 2015-2016. Consultado el 21 de febrero de 2018.

La privilegiada posición geográfica del país ha permitido que varios puertos se sitúen alrededor de las entradas del Atlántico y del Pacífico del Canal de Panamá y se han especializado en el manejo de carga contenerizada. En el caso del Atlántico están los puertos de Manzanillo International Terminal (MIT); Cristóbal- Panamá Ports Company (PPC), Colon Container Terminal (CCT) y Colon Port Terminal (CPT). Por su parte, en el pacífico se encuentra Balboa-Panamá Ports Company y PSA Panamá International Terminal.

El total de puertos del país atendió un total de 57.675 naves en 2016, de las cuales 9.590 eran destinadas al comercio exterior y 48.085 al cabotaje. En total se movilizaron 77.771.414 toneladas métricas (T.M.) correspondientes a carga general (743.798); a granel (35.440.348) y contenerizada (41.587.268). Así mismo, se movilizaron 6.266.502 contenedores o TEU-que se refiere a la unidad de medición estándar, equivalente a un contenedor de 20 pies o 6,25 metros- (Autoridad Marítima de Panamá, 2016).

El Puerto de Charco Azul se destaca como uno de los que más movimiento de carga a granel tiene, en el caso de la carga general se destaca Manzanillo International Terminal y en la carga contenerizada sobresale Panamá Port Company Balboa.

Algunas de las ventajas de los puertos panameños, que los convierten en una buena opción para la inversión, se encuentran: facilidad para la carga y descarga; almacenaje, transbordo; consolidación; almacenamiento y distribución de carga suelta; alquiler, reparación y almacenaje de contenedores; seguros a la carga; limpieza y reparación de contenedores; administración portuaria, financiera y de cruceros; administración de terminales de contenedores y zonas procesadoras y cartas de créditos y peritaje de carga por medio de calado.

El sistema multimodal panameño (tren, camión, canal) provee una flexibilidad, segura y económica, que le permite al naviero optimizar el uso de sus activos y proveer un servicio de calidad mundial a sus clientes. Las rutas alimentadoras facilitan el movimiento de contenedores en dirección norte-sur permitiendo una cobertura completa de la región.

Vale la pena señalar que el sector marítimo y logístico que en 2015 la industria marítima y logística aportaron el 33,5% a la economía de Panamá. Sólo el sector marítimo representó el 13,1% de toda la economía. Así mismo, se estimó que el empleo directo era de aproximadamente 47.800 trabajadores y el indirecto generado por los proveedores de los sectores de la actividad marítima alcanzó los 65.040 empleos (Panamá América, 2015).

Industria Manufacturera

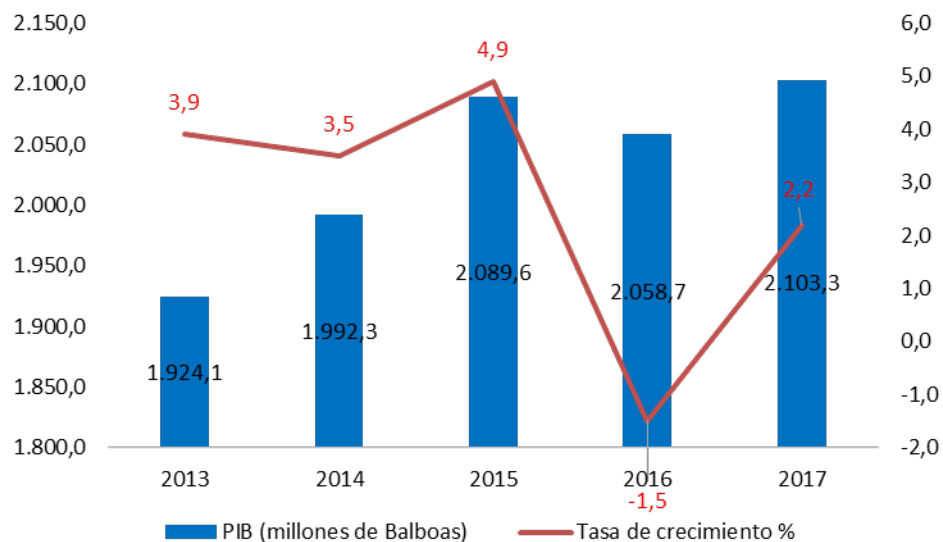
Para el 2017 la industria manufacturera participó con el 5,2% en la economía panameña cediendo participación con respecto a años anteriores cuando la participación era de 5,9% (2013 por ejemplo).

Tal como lo indica el gráfico 9 la industria reportó un crecimiento de 2,2% con respecto a 2016 al pasar de 2.508,7 millones de balboas a 2.103,3 millones de Balboa, reportando una recuperación,

ya que en 2016 tuvo un decrecimiento. Dentro de las actividades que mostraron buen desempeño se destacan: concreto premezclado (10,9%); productos de molinería (7,7%); bebidas alcohólicas (7,7%); piensos preparados (4,7%); cemento y derivados (2,2%) y carnes y productos cárnicos (1,6%).

Es importante señalar que dentro de la producción de la industria manufacturera más del 60% del valor de esta se concentra en dos actividades económicas, alimentos y bebidas con el 50% y cemento, cal, yeso y derivados con el 13%.

Gráfico 10. PIB industrial-Valores absolutos y tasa de crecimiento 2013-2017. Valores absolutos eje izquierdo. Tasa de crecimiento eje derecho.



Fuente: Elaboración propia con información de Contraloría General de la República. Instituto Nacional de Estadística y Censo-INEC-. Consultado el 20 de enero de 2018.

Con respecto al empleo, en los últimos cuatro años este sector ha mantenido una participación promedio de 7,4% en el empleo nacional. A agosto de 2017 el total de ocupados en el sector llegó a 131.214 personas, aumentando en 1,1% con respecto al mismo periodo del año anterior cuando los ocupados eran 129.765. Por sexo, se encontró que el 56,8% eran hombres (74.509) y el 43,2% eran mujeres (56.705).

Vale la pena resaltar que la industria junto con la agricultura concentra el 7,5% de la economía pero generan el 21,8% del empleo en el país.

Nestlé Panamá S.A. hace parte de este gran sector. Es importante analizar que si bien esta empresa produce varios productos alimenticios, lo cierto es que son dos los productos principales de esta empresa en el país, **la leche evaporada y la salsa Ketchup Maggi.**

La industria lechera en Panamá

La lechería panameña se caracteriza por desarrollarse en explotaciones o fincas pequeñas, con mano de obra familiar, siendo la principal fuente de ingresos sostenidos para la familia rural (MIDA, 2005).

En Panamá existen alrededor de 6.600 productores de leche, que venden su leche a las industrias. Los productores de leche de grado industrial o tipo C se concentran en las provincias de Los Santos, Herrera, Chiriquí, Coclé y Veraguas. La organización que agrupa a los productores de leche es la Asociación de Productores de Ganado Lechero de Panamá (Aprogalpa).

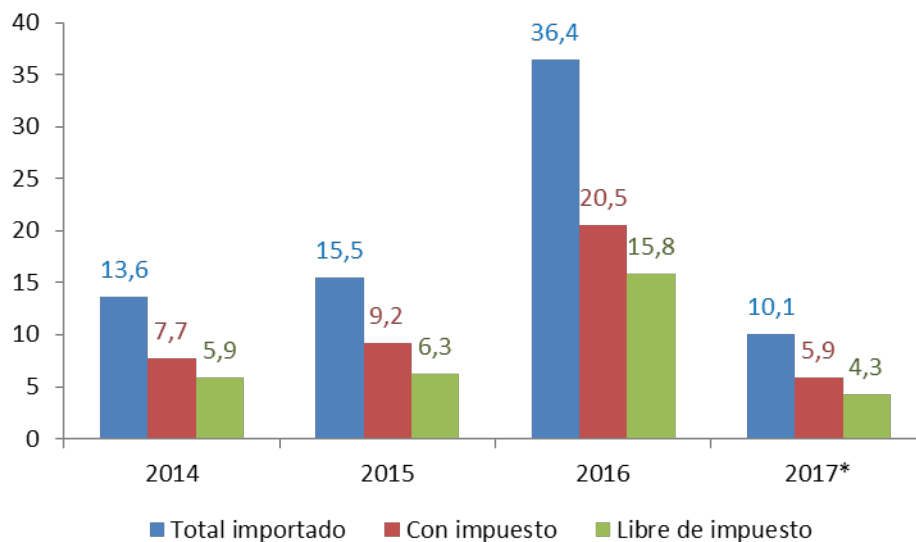
Es importante señalar que la producción de leche aporta el 5,3% al PIB agropecuario de Panamá, convirtiéndose en un rubro importante para la economía (La Prensa, 2017). Sin embargo, esta producción no alcanza a abastecer el mercado interno. En el país cada año la demanda de leche asciende a 300 millones de litros, pero se producen 200 millones, por lo que el resto es importado para la fabricación de leche en polvo, helados, yogur y quesos, entre otros, mientras que el 85% de la leche fluida nacional se destina a la producción de leche pasteurizada (Revista Pauta, 2017).

Según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el consumo per cápita nacional oscila entre 90 a 100 litros —un promedio regular en la región— para suplir la demanda, la industria invierte unos \$60 millones en la importación del 45% de los derivados lácteos que se consumen en el país (La Estrella de Panamá, 2016). Normalmente, la importación proviene de Estados Unidos, México, Costa Rica, Nueva Zelanda y Europa (Francia, Italia, España, Países Bajos, entre otros.).

En 2016, por ejemplo, se importaron 36,4 millones de kilogramos netos (m.k.n) de productos lácteos, para el primer semestre de 2017 las importaciones alcanzaron los 10,1 m.k.n. Este comportamiento de las importaciones se atribuye a la vigencia de los tratados comerciales y la caída de los precios internacionales de este producto, provocando un desequilibrio en el mercado local que puso en riesgo a los productores de leche tipo C¹¹ ya que la industria nacional de lácteos propuso recortar la compra de leche a los ganaderos, cancelar algunas rutas de abastecimiento y bajar el precio del litro al productor.

¹¹ La legislación en Panamá, tipifica la producción de leche en tres tipos Leche, A, B, C. Siendo el tipo C de grado industrial.

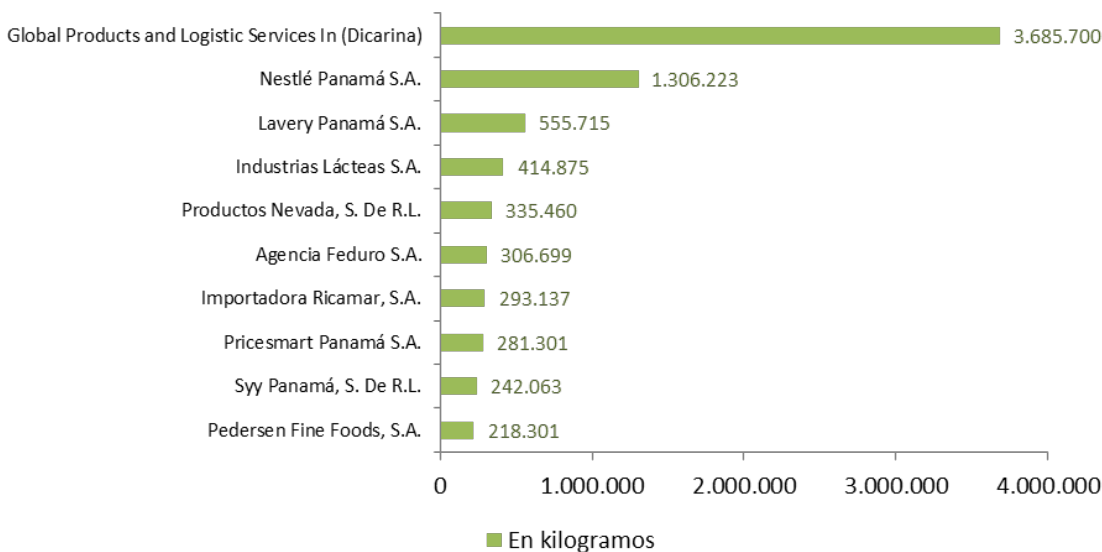
Gráfico 11. Importación de productos lácteos (en millones de kilogramos netos) 2014-2017.



Fuente: Elaboración propia con información de La Prensa Panamá. Tomado de https://impresa.prensa.com/economia/Radiografia-sector-lacteo-Panama_0_4824267577.html. Consultado el 04 de abril de 2018. Nota: * corresponde al I semestre del año.

Dentro de las principales empresas importadoras se encuentran Global Products and Logistic Services In (Dicarina), Nestlé Panamá S.A., Lavery Panamá S.A., Industrias Lácteas S.A., entre otras.

Gráfico 12. Principales empresas importadoras de productos lácteos, I trimestre de 2017.



Fuente: Elaboración propia con información de La Prensa Panamá. Tomado de https://impresa.prensa.com/economia/Radiografia-sector-lacteo-Panama_0_4824267577.html. Consultado el 04 de abril de 2018. Nota: * corresponde al I semestre del año.

En Panamá la industria láctea está dominada por Nestlé, Estrella Azul (hace parte de Coca Cola-FEMSA), Dos Pinos (empresa Costarricense), Nevada (antes era de la Cervecería Nacional de Panamá y fue comprada por Dos Pinos), Bonlac (hace parte del Grupo Casa Luker de Colombia, el cual ha conformado en Panamá su holding Empresa Panameña de Alimentos –EPA-), Productos Lácteos San Antonio S.A. –Prolacsa- (empresa panameña) y Lavery Panamá S.A. (empresa panameña).

En cuanto a la producción de leche evaporada y ketchup se encontró que en 2016 a nivel nacional se produjeron 19.467.910 kilos de leche condensada, evaporada y en polvo, presentando un incremento de 5,9% con respecto a 2015 cuando la producción alcanzó los 18.375.949 kilos. Por su parte, la producción de salsa ketchup fue de 5.168.536 kilos en 2016 presentando una variación de -3,8% con respecto al año anterior cuando fue de 5.372.750.

III. Estudio de las empresas

Las empresas que se estudian a continuación fueron elegidas por cada una de las centrales afiliadas a la CSA y pertenecientes a los sectores mencionados anteriormente. En el caso de Convergencia Sindical se optó por estudiar a Panamá Ports Company (PPC), por su parte, CONUSI eligió a DHL Global Forwarding y CTRP decidió estudiar a Nestlé S.A.

Panamá Ports Company (PPC)

Caracterización de la empresa y su cadena de suministros

Panamá Ports Company (PPC) es miembro de Hutchison Ports, la división de puertos y servicios relacionados de CK Hutchison Holdings Limited. Hutchison Ports es la red portuaria líder en el mundo con 30.000 empleados distribuidos en 52 puertos y terminales en 26 países de Asia, Medio Oriente, África, América y Australia. El negocio principal de esta división se concentra en la manipulación de carga y contenedores; actividades logísticas y de transporte, incluidas terminales de cruceros; operaciones en aeropuertos; centros de distribución; servicios de ferrocarril y reparación de barcos.

En carga contenerizada esta red portuaria movilizó 84,7 millones de TEU en 2017 presentando un incremento de 4,0% con respecto a 2016 cuando movilizó 81,4 millones de TEU, lo que la convierte en líder del intercambio comercial mundial.

En la región de América, Hutchison Ports tiene su mayor concentración de terminales en México donde ofrece una amplia gama de diversas operaciones que incluyen una variedad de carga y tipos de buques. También están las terminales de Argentina, Bahamas y Panamá, ubicadas en ambos extremos del Canal de Panamá. En México se cuentan con instalaciones especializadas que sirven como puerta de entrada a la Costa Pacífica de Estados Unidos y México, así como Centro y Sur América.

Es importante señalar que CK Hutchison Holdings Limited también incursiona en otros sectores a través de las siguientes divisiones: i) ventas al por menor de productos de salud y belleza, a través del Grupo A.S. Watson, con más de 14.100 tiendas en 21 países y más de 130.000 empleados; ii) infraestructura, división que contiene una cartera de diversas inversiones en infraestructura de energía, infraestructura de transporte, infraestructura de agua, tratamiento de desechos, energía a partir de residuos, infraestructura doméstica y negocios relacionados con la infraestructura; iii) energía, el grupo cuenta con una participación de 40,18% en Husky Energy Inc (empresa canadiense); iv) telecomunicaciones en donde CK Hutchison es un operador líder de telecomunicaciones móviles y servicios de datos, prestando servicio a aproximadamente 129 millones de clientes activos en todo el mundo y v) la división de finanzas e inversiones.

Ahora bien, centrando la atención en su incursión en Panamá se tiene que PPC administra, vía concesión, dos puertos ubicados en ambos extremos del Canal de Panamá. En el océano pacífico se encuentra el puerto PPC-Balboa y en el Atlántico se ubica el PPC-Cristóbal. Dentro de las razones por las que PPC está en Panamá sobresale la ubicación geográfica estratégica; el liderazgo de este país en transbordo en América; la capacidad portuaria suficiente; la gran presencia de parques logísticos; además de la presencia de las principales líneas navieras y la eficiente conectividad terrestre (a través de los servicios del ferrocarril y de los camiones).

El Puerto de Panamá Ports Company Balboa es multimodal, con una capacidad de 30 hectáreas dedicadas al almacenamiento de contenedores y 5 muelles para barcos portacontenedores. Este puerto opera con 25 grúas pórticos (10 Post Panamax, 8 Panamax y 7 Super Post Panamax) y 47 grúas RTGs. Balboa también tiene capacidad de recibir y despachar graneles secos y líquidos, así como carga especializada, disponiendo de un total de 3.612 conexiones para refrigerados.

En 2016 PPC-Balboa recibió 2.356 naves de las cuales el 65,2% eran portacontenedores; 4,1% Ro-Ro; 2,8% atuneros; 21,9% otro tipo de naves y otras como granelero líquido, petrolero y granelero sólido. Este puerto movilizó el 21,1% del total nacional de toneladas métricas de carga general (156.887 T.M.), el 1,5% del total nacional de carga a granel (549.210 T.M.) y el 45,9% del total nacional de carga contenerizada (19.084.422 T.M.), siendo este último su nicho de negocio. Así mismo, PPC-Balboa movilizó el 45,2% (2.831.893) del total de contenedores (en TEU) que se movilizaron en todos los puertos del país, de los cuales el 10,4% tuvieron como destino Panamá y el 89,6% estaba en trasbordo. (Autoridad Marítima de Panamá, 2016).

Por otro lado, está el puerto PPC-Cristóbal. Se trata de un puerto multimodal ubicado en la Bahía de Limón de la ciudad de Colón, ubicación que lo convierte en un aliado estratégico de la Zona Libre de Colón. Este puerto cuenta con 13 grúas pórticos y 36 RTGs, con capacidad de 16 hectáreas dedicadas al manejo y almacenamiento de contenedores, 3 muelles y 1.143 conexiones para refrigerados.

PPC-Cristóbal atendió a 1.424 naves, de estas el 55,8% eran portacontenedores, 11,0% porta-barcaza, 5,5% carguero convencional, 5,5% granelero líquido, entre otros. Por este puerto se

movilizó el 2,2% (13.398 T.M.) del total de carga general a nivel nacional, el 4,5% (1.592.165 T.M.) del total de carga a granel y el 13,8% (5.741.294 T.M.) de la carga total contenerizada.

PPC Balboa maneja todo tipo de carga desde lo más sencillo como ropa, alimentos, electrónicos, televisores, equipos de audio, piezas de vehículos, maquinaria hasta automóviles, vehículos pesados, piezas de autos, etc. La carga que se queda en Panamá es, generalmente, para el consumo; ropa, zapatos, audios, vídeos, electrodomésticos, entre otros. Pero existe una mercancía muy específica como partes de maquinarias, llantas de maquinaria, compras especiales (como tracto camiones) que van dirigidas a Colombia, Ecuador, Perú, Brasil, Argentina, entre otros. En el caso de PPC Cristóbal también se maneja carga suelta como hierro a granel, rollos de alambres, barras de hierro, químicos, desechos de materiales molidos, entre otros.

Dentro de los principales clientes se encuentran Maerks Line, Mediterranean Shipping Company (MSC), China Shipping, Cosco Shipping Co Ltda, ZIM Integrated Shipping Services Ltd., Yang Ming Marine Transport Corp., Trentino, entre otras.

Internamente, la cadena de producción de PPC Balboa inicia con la llegada del barco con carga, viene el proceso de atraque, luego entra el capataz de atraque y los amarradores de atraque, continua los estibadores, toda la logística operativa, autoridades en el puerto (que se encargan de verificar que el barco tenga sus papeles en regla), grúas, tractoristas y las funciones del capataz de buque y el de patio. Los contenedores se ubican en el patio o yarda hasta su próximo embarque, que puede ser en otro barco o en un transporte terrestre que lo llevará a su destino final. Si al contrario, se trata de un proceso de embarque, este inicia en los patios, el tractor lo lleva al barco, el pórtico lo levanta y la ubica en la posición de la bodega correspondiente y el capataz verifica que el contenedor quedó en el lugar indicado.

Gráfico 13. Cadena de suministro de PPC Balboa



Fuente: Elaboración propia a partir de la información brindada por Sintraporspa. Nota. Consolidación de carga consiste en integrar dos o más embarques con el propósito de reducir los costos de transporte. Se trata de un proceso que es parte de la cadena de suministro y se enfoca en agilizar y optimizar la distribución de mercancías. Su importancia radica en que al reunir en una unidad de transporte las cargas de diferentes proveedores, que siguen una misma ruta, se abaratan los costos y se facilita el mejor uso de los recursos logísticos.

Y es tal la magnitud del puerto de PPC Balboa que en el ranking de los puertos principales de América Latina y el Caribe realizado por la CEPAL para el 2016, en donde se analizan los movimientos de carga en contenedores en 120 puertos de la región, se encontró que en el Top de los 20 puertos, el puerto de Balboa se ubicó en la posición número 3, antecedido por el puerto de Santos-Brasil (número 1) y el puerto de Colón-Panamá (número 2), que incluye el movimiento de carga de los puertos con presencia en esta parte del país. Superando a los puertos de Manzanillo-México, Cartagena-Colombia y Callao-Perú.

Gráfico 14. Ranking de puertos Los Top 20 en América Latina y el Caribe en 2016.



Fuente: CEPAL, 2016. Consultado el 09 de abril de 2018.

Condiciones de trabajo y problemas laborales¹²

PPC con las dos terminales agrupa alrededor de 2.300 trabajadores entre operativos (2.100) y administrativos (200). Se trata de trabajadores directamente contratados por la empresa con contrato a término indefinido y con excepción de algunos trabajadores administrativos que tienen contrato definido. En 2015 la empresa decide tercerizar las funciones de trinca y tractor, siendo estas las que más trabajadores agrupan, así que terceriza con la empresa Serviestibas S.A. Esta empresa tiene aproximadamente 1.300-1.500 trabajadores operativos y administrativos.

La mayoría de los trabajadores de PPC son urbanos, tienen en promedio 35 años de edad, de 10-12 años de trabajo en la empresa y educación secundaria. La jornada laboral es de 8 horas diarias para jornada diurna, 7,5 horas para la jornada mixta y 7 horas para la jornada nocturna, en estos dos últimos casos se reconocen como jornadas laborales para el pago las 8 horas. En Serviestibas los trabajadores están con contratos a término definido.

Los trabajadores de PPC Balboa consideran que lo que hace competitivo a este puerto respecto a otras terminales es la productividad y eficiencia de los trabajadores, pues pueden mover de 43 a 50 contenedores por hora, mientras que el promedio mundial es de 21, máximo 25 contenedores por hora; esto les permite mover 8.000 contenedores en aproximadamente 2 días. Se trata de una sinfonía en la operación. Además, en PPC no se cobra el remanejo de los contenedores, es decir, cuando se presenta cambio de posición de contenedores en diferentes bodegas del barco lo que resulta atractivo para las navieras.

Dentro de los problemas de seguridad y salud en el trabajo se encuentran las enfermedades y accidentes laborales. Las principales enfermedades laborales de los trabajadores portuarios son estomacales (por las comidas a destiempo); el estrés y la ansiedad (como consecuencia de la presión por terminar rápido la tarea); tiempos de posición muy prolongado sin pausas activas generando dolores musculares; riesgos ergonómicos (en los puestos de pórticos, estibadores, mantenimiento y soldadores) y lumbalgias en el hombro y la espalda principalmente en los trabajadores de trincado.

En el caso de los accidentes se presentan colisiones, caídas, el riesgo permanente en las maniobras de estibas y desestibas en los pórticos, patios de contenedores y RTG. Desde hace varios años no se presentan muertes por causas laborales gracias al arduo trabajo de capacitación en prevención y sensibilización de la seguridad y salud en el trabajo por parte del sindicato.

En materia sindical se encuentra que en PPC existen cinco organizaciones sindicales, estas son: Sindicato Renovado de Trabajadores de la empresa Panamá Ports Company- Siretppoc (empresa, afiliado a CTRP); Sindicato Industrial de Trabajadores/as Portuarios y Similares de Panamá - Sintraporspa (industria, afiliado a Convergencia Sindical); Sindicato industrial de trabajadores del

¹² Toda la información de este apartado es resultado de las entrevistas realizadas a los dirigentes de Convergencia Sindical y los dirigentes del Sindicato Industrial de Trabajadores/as Portuarios y Similares de Panamá-Sintraporspa.

transporte por vías acuáticas y afines de Panamá- Sitravaap-(Industria, no está afiliado a ninguna central); sindicato industrial de trabajadores estibadores, verificadores y operadores de los puertos de Balboa y Cristóbal-Sitevopbalcri (industria, no está afiliado a ninguna central) y el sindicato de trabajadores de la empresa Serviestibas SA – Sitrasesa- (empresa).

Sintrapospa es el sindicato más representativo con aproximadamente 1.800 afiliados y garante de la convención colectiva de trabajo en PPC y Serviestibas; Renovado cuenta con 80 afiliados; Sitrasesa tiene 40 afiliados y entre los sindicatos restantes suman aproximadamente 500 afiliados. El convenio colectivo de PPC está vigente por cuatro años (2014-2018) y fue producto de una fuerte lucha por el reconocimiento de las jornadas laborales y el aumento salarial, además, el apoyo del sindicato estadounidense de trabajadores portuarios, el International Longshore and Warehouse Union (ILWU), del cual son socios, fue fundamental para culminar exitosamente la negociación. Serviestibas cuenta con convenio colectivo, gracias a la estrategia de respuesta de Sintrapospa, ante la acción de la empresa de desmejorar las condiciones para estos trabajadores. La estrategia consistió en convertirse en un sindicato de industrias, de esta manera pudo presentar pliego de peticiones y lograr un convenio colectivo de trabajo entre el sindicato y Serviestibas S.A. manteniendo las condiciones laborales de sus trabajadores.

Dentro de los beneficios obtenidos por el convenio colectivo con PPC se destacan los diferentes espacios de diálogo como el Comité de Empresa (problemas del día a día), el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (bipartito); el comité de Causa –Raíz y el comité supra denominado Comité Ampliado (en este asisten todos los directores de PPC y el sindicato). Además, el aumento salarial de 5,5% en 2015 y el 6,5% para 2016, 2017, y 2018 respectivamente. Así mismo, el reconocimiento por antigüedad del 8% a los trabajadores que tengan entre 5 y 9,99 años de laborar en la empresa y de un 10% a los que tengan más de 10 años. También, se encuentran cláusulas referentes a la inclusión de género en la planilla de los diferentes departamentos de la empresa y sobre atención de las denuncias de acoso sexual. Vale la pena resaltar que, si bien los trabajadores administrativos no están dentro del campo de aplicación de la convención colectiva, el sindicato y la empresa llegaron a un acuerdo de un aumento porcentual de 6,5% para estos trabajadores.

Otros sindicatos que hacen parte del subsector portuario son: el Sindicato de Trabajadores de Colón Container Terminal (Sitracolcont); el Sindicato de Trabajadores de PSA Panamá (Sitraepsapit) y el Sindicato de Trabajadores de Manzanillo International Terminal Panamá S. A. (Sitramit). Todos estos sindicatos con convenios colectivos vigentes. Además, el Sindicato Portuario de Bocas del Toro –Sitrapobot-

En materia de contratación, otra forma en este subsector es la presencia de trabajadores tercerizados, contratados por terceros para meses o temporadas específicas del año. Lo anterior, implica que los trabajadores no cuenten con ningún derecho garantizado. El puerto de Almirante es uno de los casos más notorios, en este se trabaja por asignaciones, el trabajador debe esperar el llamado de la empresa indicando las asignaciones efectivas, mientras esto sucede el trabajador se encuentra desocupado. Lo que se busca con esto es no generar una relación de trabajo

continúa sino como horas de trabajo o actividad específica, por ejemplo carga y descarga. Es importante resaltar que este puerto generalmente transporta la mercancía (bananos panameños) de la empresa Chiquita Brands International Inc. hacia el mercado Europeo especialmente Portugal, España, Italia, Francia, entre otros.

Otro puerto que utiliza mucho la figura de las empresas tercerizadas es Manzanillo, una empresa fuerte pero con mano de obra precarizada. Dentro de este se ubican 5 empresas tercerizadas: SERPA, UTPRP, SOEAC, PECAMAR; SERVIKUNA. Las funciones de los puertos que más se tercerizan son aquellas más manuales, es el caso de los estibadores y tractoristas que son los trabajadores de mayor volumen dentro de las terminales portuarias.

Con la intención de unificar las acciones de lucha de los sindicatos de la rama del transporte y logística en Panamá, poder tener mayor cobertura de trabajadores y equiparar las condiciones laborales en los diferentes puertos, en 2017 se constituye la Federación Nacional de Trabajadores del Transporte y Logística de Panamá (Fentralp) de la cual hace parte los siguientes sindicatos: Sitramit, Sitrapobot y Sintraporspa todos afiliados a Convergencia Sindical. En estos momentos están afiliando a trabajadores en PSA y Evergreen.

Posibilidad para la acción sindical

El subsector portuario es estratégico para lograr que Panamá se convierta en el Hub Logístico a nivel mundial hacia donde lo está direccionando el gobierno nacional. Lo más importante para esto no es sólo la inversión en infraestructura, sino la fuerza laboral del sector. Una mano de obra capacitada, empoderada y que cuente con todos los estándares de un trabajo decente. Sintraporspa puede ser el sindicato que junto a Fentralp lideren la consecución de trabajo decente, no sólo para sus afiliados, sino para los demás trabajadores del subsector. En 2018 se cumple la vigencia del convenio colectivo entre Sintraporspa y PPC por lo que es fundamental una serie de estrategias que permitan alcanzar una buena negociación colectiva, algunas pueden ser:

- Fortalecer y desarrollar capacidades en temas sindicales y nuevos temas del mundo del trabajo, no sólo a la junta y el equipo negociador sino a la base.
- Involucrar a la base en el proceso de negociación colectiva. Esto puede lograrse a través de la recepción de información de los principales problemas laborales que los trabajadores consideran que pueden ser incorporados en el pliego de peticiones. Con esto lo que se quiere es que la base se sienta parte del proceso.
- Construcción de una estrategia comunicativa para todo el proceso. Es indispensable la formación en el fortalecimiento de las comunicaciones sindicales, no sólo en el desarrollo de boletines informativos sobre el proceso sino en la utilización de las redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, entre otros.) para comunicar a las bases y a la comunidad en general los avances y/o retrocesos de este proceso. La idea es visibilizar el proceso e

involucrar a las bases, sus familias y en la medida de lo posible a los proveedores y clientes de la empresa.

- Buscar apoyo en la Confederación para la construcción del Plan Estratégico de Fentralp en el que se establezcan no sólo los objetivos de la Federación sino las estrategias de fortalecimiento, crecimiento, organización, comunicación y jurídicas. Así mismo, establecer programas de formación sindical para las y los nuevos trabajadores afiliados y una fuerte campaña de afiliación.
- La información arrojada en este estudio plantea muchas posibilidades para la ampliación de la presencia y acción de Sintraporspa y otros sindicatos de este sector. Con el diagnóstico de las principales empresas involucradas en los diversos eslabones de esta cadena, los sindicatos podrían pensarse en dónde existe la posibilidad para crear una subdirectiva o dónde están los puntos más débiles en la cadena para presionar a PPC con la implementación de mejores prácticas y/o políticas laborales y sindicales.

DHL Global Forwarding

Caracterización de la empresa y su cadena de suministros

Deutsche Post DHL es un grupo operador de logística y comunicaciones por correo con presencia en más de 220 países y territorios del mundo y aproximadamente 520.000 empleados ubicados principalmente en el área operativa. El grupo tiene un modelo de negocio organizado en cuatro divisiones operativas de correo: i) eCommerce-paquetería; ii) Express; iii) Global Forwarding, Carga y iv) Cadena de suministro.

El grupo reúne a dos de las marcas más valiosas, Deutsche Post y DHL. Ambas marcas representan un portafolio diverso de productos y servicios. Deutsche Post, el servicio postal de Alemania, es el único proveedor de servicios postales universales en este país, dentro de la división de eCommerce-paquetería se transportan cartas y envíos de mercancía liviana dentro de Alemania y sus fronteras y proporciona servicios de marketing de diálogo internacional.

Por su parte, DHL, la empresa de logística para el mundo, en la división Express transporta documentos y bienes urgentes, puerta a puerta. Como transportador aéreo, marítimo y terrestre, Global Forwarding, Carga, actúa como un agente intermediario en los servicios de transporte entre clientes y agentes de carga. Además, se desarrollan soluciones multimodales y en sectores específicos, junto con proyectos industriales individualizados. En el caso de la Cadena de Suministro el negocio principal es el contrato logístico. Como líder en el mercado internacional en este sector, ofrece a sus clientes almacenamiento estandarizado, transporte y servicios de valor agregado que pueden ser combinados en cadenas de suministro personalizadas.

A nivel mundial la distribución de los trabajadores es la siguiente: 339.521 empleados en Europa (65,3%); 84.470 en América (16,3%); 76.727 en Asia Pacífica (14,8%) y 18.826 en otras regiones

(3,6%). Para 2017, hubo un total de 519.544 empleados, 2,1% más que los registrados en 2016. De este total 472.208 eran trabajadores de tiempo completo y la participación de los trabajadores de medio tiempo era de 18,1%. La edad promedio de los trabajadores del grupo es de 41 años y las mujeres representan una tercera parte de la fuerza laboral (35,0%).

Por divisiones, el 42,4% se concentra en Post-eCommerce-Paquetería (220.038 trabajadores); 28,5% en cadena de suministro (148.201); 18,5% en Express (96.047); 8,4% Global Forwarding, Carga (43.438) y el 2,3% en el centro corporativo (11.820)¹³. En el caso de Express, se cuenta con una flota propia de 22.500 vehículos y más de 250 aeronaves que operan en más de 500 aeropuertos del mundo y más de 45 mil puntos de servicio.

En Panamá, esta empresa inicia operaciones en 1981, es decir, cuenta con una trayectoria de más de 35 años de experiencia en este país. Dentro de las divisiones del grupo en Panamá opera: i) DHL Express dedicada al servicio de mensajería expresa nacional e internacional de documentos y pequeños paquetes urgentes (Courier) y carga internacional en general; ii) DHL Aero Expreso dedicada al transporte aéreo público regular, internacional de carga exclusiva y correo y iii) DHL Global Forwarding quien se encarga del transporte de carga, almacenamiento y distribución.

DHL tiene el 65% de participación en el mercado panameño, lo que la convierte en una empresa líder a nivel nacional (casi un monopolio), además, tiene una cartera de 2.600 clientes que abarcan todos los sectores de la industria, especialmente empresas de alta tecnología, farmacéuticas, textiles y financieras. (La Estrella, 2015).

Si bien DHL Global Forwarding (DGF) ofrece en el país servicios de transporte de carga; almacenaje y distribución; intermediación aduanera, seguridad y seguro internacional; soluciones para la cadena de suministro, entre otras, su servicio principal es el de almacenamiento y distribución. Esta empresa se hace cargo de operaciones logísticas estandarizadas y soluciones multimodales de expedición hasta proyectos industriales individualizados.

DHL Global Forwarding está ubicada en el Parque Logístico Sur, con instalaciones de 10.000 metros cuadrados de centro de distribución con 21 puertas de carga y descarga, 15.000 posiciones de paletas, una altura para almacenamiento de 15 metros para hacer eficiente el acondicionamiento de productos, y 2.500 metros cuadrados de oficinas (El Capital Financiero, 2011). En estas instalaciones se encuentran los departamentos de Administración, Finanzas, Recursos Humanos, Servicio al Cliente, Ventas, Operaciones transporte terrestre, Operación proyectos industriales, Calidad, Almacenaje y Distribución.

Esta empresa realiza la logística de almacenamiento y distribución a los clientes, los cuales le dan el producto a DGF y esta lo administra, llega a la bodega y se le maneja el inventario y la distribución cuando ellos lo soliciten. La bodega es la que más trabajadores concentra y dentro de

¹³ Toda la información laboral del Grupo Deutsche Post DHL es tomada del Informe de Responsabilidad Corporativa 2017. Recuperado de: <http://www.dpdhl.com/content/dam/dpdhl/dpdhl/responsibility/downloads/dpdhl-corporate-responsibility-report-2017.pdf>. Marzo 15 de 2018.

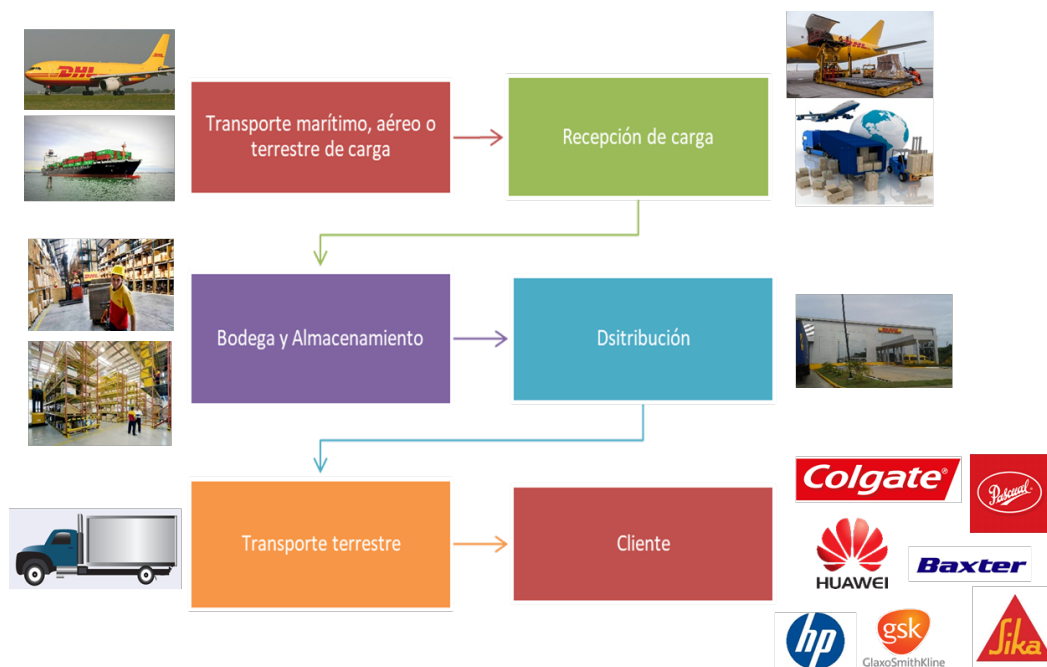
esta se encuentra el verificador, quien se encarga de comprobar la entrada y salida de la mercancía de la bodega; se encuentra el montacarguista, que opera las máquinas para ubicarlas en las estanterías; el ayudante de bodega, quien se encarga de segregar los pedidos y ayudar al operador de montacarga; el encargado de cuenta, que administra el inventario dentro del sistema y la distribución local, que se encarga de las solicitudes de los vehículos para mover la carga. Otros cargos existentes son los jefes de piso y de operaciones.

Dentro de la bodega se encuentra un área de maquila que corresponde a aquellas trabajadoras que se encargan de empaquetar las promociones de algunos clientes cuando estos lo solicitan, por ejemplo, las promociones de Colgate. Por lo general, son trabajadoras que no hacen parte de la planilla de DGF y son contratadas por una tercera llamada Búsqueda Efectiva, se trata de aproximadamente 20 trabajadoras.

Vale la pena resaltar que el transporte utilizado para la distribución no se hace con carros propios de la empresa, para esto se utilizan terceros transportistas, como Transporte Cirilo, Merel, Juan Sánchez, Sertime S.A., entre otros. Se trata de microempresarios con 2 o 3 camiones.

Dentro de los clientes principales de la empresa están: Colgate, Huawei, 3M, HP, Cervecería Nacional, Baxter, Biopas, Sika, GenomaLab, Melexa, Empresa Panameña de Alimentos (EPA), productos pascual, Tagore, entre otros. Puede ser cualquier tipo de cliente entre farmacéutico, de consumo masivo o tecnológico, que en su momento necesite un servicio de almacenamiento y distribución. Normalmente, la mercancía viene de India, China, Alemania, Colombia, Estados Unidos, México, Costa Rica, entre otros. La mayoría de carga que se almacena se queda en Panamá aunque si bien hay exportaciones estas no son recurrentes.

Gráfico 15. Cadena de suministro de DHL Global Forwarding



Fuente: Elaboración propia a partir de la información brindada por Sielas y los trabajadores de DHL Global Forwarding.

Dentro de las principales empresas que compiten con DGF están Ceva Logistics (empresa holandesa), Blu Logistics (colombiana), Fedex (estadounidense), Logitec, Yobel supply chain management (peruana), Dicarina (panameña), Servicarga S.A. (panameña) y Panalpina (empresa suiza). Lo que hace competitivo a la empresa en este mercado es su capacidad de adaptación a la solicitud del cliente, la imagen, la marca y porque cubre casi todas las áreas (exportación, manejo de carga de alimentos y perecederos, transporte aéreo, trámites aduaneros, entre otras) para que el cliente quede satisfecho.

Condiciones de trabajo y problemas laborales¹⁴

Actualmente, DGF cuenta con 250 trabajadores que se concentran especialmente en Bodega, aproximadamente 150 de ellos son trabajadores jóvenes y con mínimo educación secundaria al momento de ingresar a la empresa. De este total alrededor de 140 trabajadores hacen parte de la planilla de DGF y 110 están tercerizados. La mayor parte de personal corresponde a operadores de montacargas, verificadores y ayudantes de bodega. Hay que denunciar que la empresa viene en un proceso de contratación de personal con terceros, no todos los trabajadores de bodega están con contratos a término indefinido, las nuevas personas que están siendo contratadas están por contratos de 3 a 6 meses y los provee Búsqueda Efectiva.

Dentro de los principales problemas laborales identificados se encuentran: las enfermedades laborales como los dolores de espalda y columna, debido al peso de los productos y algunas posiciones para el desempeño de la tarea (maquila por ejemplo); la no realización de pausas activas; la precaria dotación de ropa de trabajo (unas botas, 2 pantalones y 2 suéteres por año); la ausencia de aumento salarial y el más grave, tal vez, es la utilización de la tercerización laboral como práctica antisindical.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Aviación, Logística, Similares y Conexos (Sielas)¹⁵, afiliado a CONUSI y a la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), cuenta con más de 2.000 afiliados y tiene presencia y convenio colectivo vigente con DHL Express y DHL Aero Expreso. En el caso de DGF su presencia es mínima con aproximadamente 15 trabajadores. Además, hace parte de la Federación Nacional de Trabajadores de la Industria de la Aeronáutica –Fenatia-.

Esta empresa se ha encargado de realizar una serie de prácticas antisindicales que han impedido que el sindicato pueda aumentar su membresía y campo de acción. Hay hostigamiento y

¹⁴ Toda la información de este apartado es resultado de las entrevistas realizadas a los dirigentes de CONUSI y los dirigentes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Aviación Civil y Similares-Sielas-. Así mismo, de conversaciones con algunos trabajadores de DHL Global Forwarding.

¹⁵ Sielas tiene presencia en Copa Airlines S.A, DHL Aero Expreso S.A., DHL Express Panamá S.A., Balboa Logistic & Service Inc.(BLAS), Compañía Panameña de Aeroservicio (COPADASA), Manuel Barante Security (MB SECURITY),Blue Logistics y DHL Global Forwarding S.A, en esta última es la única donde no hay convenio colectivo.

asilamiento del dirigente sindical, además de sabotaje de sus permisos. La idea de la empresa es prescindir de los trabajadores directamente contratados de aquí al 2019 de manera que no pueda haber negociación del convenio colectivo, por eso está contratando nuevo personal con empresas terceras para que realice sus actividades misionales y permanentes, lo que no es legal.

En 2015, la empresa, con una tramposa estrategia, establece un acuerdo colectivo, engañando a los trabajadores para firmar el mismo. El acuerdo colectivo tiene cinco temas en los que enfatiza i) tiempo; ii) salud; iii) académicos; iv) productivos y v) apoyo. Dentro de los beneficios de tiempo se tiene 2 días libres al año para diligencias personales (adicionales a las vacaciones), el día de cumpleaños libre, 5 días consecutivos para boda; 3 días consecutivos por nacimiento de hijo (para hombres), los anteriores beneficios aplican para los trabajadores con más de 6 meses en la empresa. En el tema de salud se contempla un bono de USD 100 para lentes (con receta médica); examen médico anual (opcional) hemograma y urinalisis; seguro de vida y médico (para el trabajador); programa deportivo (running club, volleyball, futbol, etc.); descuento de gimnasio.

Por su parte, los beneficios académicos corresponden a bono de graduación (USD 250) de bachiller, universitario o maestría; 2 años de licencia sin sueldo por estudios en el exterior y descuentos en universidades del país. En el caso de los beneficios por productividad se cuenta con programa de reconocimiento como empleado del año y Q y el teletrabajo (trabajadores cuyas funciones lo permitan). Finalmente, los beneficios de apoyo consisten en diez becas de USD 100 como apoyo escolar para hijos de trabajadores (Up-Stairs) primaria y secundaria; bono escolar de USD 30 por cada hijo para trabajadores; 4 días libres consecutivos en caso de muerte de familiares (padres, madres, hijos, cónyuges, hermanos) y bono de USD 150 de ayuda; bono de 50% de descuento en menú regular en el comedor; estacionamientos para trabajadores; descuentos en envío internacional con DHL Express y transporte para empleados desde San Miguelito.

Como puede observarse, se trata de un acuerdo con múltiples vacíos, no menciona, en ningún momento, las normas que regulan el acuerdo, por ejemplo, los convenios internacionales de la OIT o Tratados internacionales sobre Derechos Humanos; tampoco hace referencia a la estabilidad de los trabajadores; el régimen disciplinario; los procesos de trabajo y cambios tecnológico; las reglas y procedimientos para vacantes, los reemplazos, los ascensos e ingresos; la seguridad y salud en el trabajo; los espacios de diálogo social; los salarios y remuneraciones; las primas, bonificaciones y compensaciones y por supuesto, no hay derechos ni garantías para el ejercicio de la actividad sindical, entre otros.

Sielas, con el apoyo de CONUSI, ha presentado ante el Ministerio de Trabajo dos pliegos de violación al Código del Trabajo en contra de la empresa (el primero en 2016 y el segundo en 2017). Los temas destacados en los pliegos tienen que ver con la seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de prácticas antisindicales que violentan el libre ejercicio de la libertad sindical, vacaciones y permisos, la inexistencia del Comité de Empresa y de reglamento interno, entre otros.

Posibilidad para la acción sindical

En el 2019 se vence el acuerdo colectivo interpuesto de manera engañosa por la empresa a los trabajadores, por lo que, para este año es importante desarrollar estrategias encaminadas al fortalecimiento de la organización sindical (Sielas) buscando contar con la mayoría de trabajadores sindicalizados y poder establecer un convenio colectivo con la empresa. A continuación, algunas propuestas para una campaña de fortalecimiento sindical en esta empresa:

- Buscar apoyo y acompañamiento de la ITF para el fortalecimiento de la organización sindical en la empresa. La ITF puede buscar un acercamiento con la empresa en vía de mejorar las relaciones laborales en la misma.
- Fuerte campaña de afiliación sindical. Esta campaña debe tener como mensaje clave un desprestigio de la tercerización laboral que se vive en la empresa, que no sólo precariza la mano de obra sino que violenta el libre ejercicio de la libertad sindical. Así mismo, realizar una campaña que visibilice los beneficios de los convenios colectivos en las demás empresas de DHL (Express y Aero Expreso) en comparación con los beneficios que tiene el actual acuerdo y en esta medida difundir los logros de la organización sindical.
- Elaboración de una campaña de denuncia que involucre a los clientes de DHL Global Forwarding. Estas denuncias pueden ir encaminadas hacia el irrespeto por parte de la empresa a las libertades sindicales y la utilización de mecanismos para desmejorar las condiciones de las y los trabajadores.
- La ITF y la UNI Global Union extendieron su protocolo mundial con DP- DHL, en el cual se comprometen a mantener un diálogo continuado sobre el empleo y las relaciones laborales¹⁶. Este protocolo es fruto de una campaña realizada por la ITF y la UNI instando a DHL a respetar a su personal en todo el mundo. En el marco de este se pueden realizar las denuncias de las constantes violaciones en los derechos fundamentales del trabajo que realiza la empresa como es el caso de las prácticas antisindicales que violentan el libre ejercicio de la libertad sindical (asociación, negociación y huelga).
- Buscar alianzas con otros sindicatos grandes del país y con organizaciones sociales como ONG's que defienden los derechos humanos.
- Estrategia comunicativa. Formación en comunicación sindical en donde se definan los canales (Facebook, Twitter, Instagram, entre otros.) los mensajes y las metodologías para informar, contactar, animar y movilizar a los y las afiliadas y los y las trabajadoras en general, alrededor de la estrategia de afiliación. Lo anterior, con el propósito de llegar de

¹⁶ De acuerdo con Stephen Cotton, secretario general de la ITF este acuerdo ofrece una relación laboral más constructiva que incluye mecanismos de resolución de conflictos, responsabilidad en la cadena de suministro y reafirma el derecho de los trabajadores y trabajadoras a una voz colectiva en el trabajo, sin temor a represalias. La ITF trabajará con sus sindicatos para velar por el éxito de este acuerdo.

manera eficiente a cada uno de los públicos objetivo de esta estrategia de afiliación, de acuerdo a sus costumbres, usos y lenguajes.

Nestlé Panamá S.A.

Caracterización de la empresa y su cadena de suministros

Nestlé es una empresa multinacional suiza fundada en 1866 y enfocada en la producción de alimentos y bebidas. Tiene presencia en aproximadamente 85 países, a través de 413 fábricas. Para el 2017 concentraba alrededor de 323.000 empleados. Esta multinacional es reconocida por sus 2.000 marcas que se agrupan en siete categorías de productos: i) bebidas líquidas y en polvo; ii) nutrición y salud; iii) productos lácteos y helados; iv) cuidado de mascotas; v) platos preparados y utensilios de cocina; vi) confitería y vii) agua.

La estrategia de éxito de esta empresa, que la posiciona como líder mundial en nutrición, salud y bienestar por más de 150 años, es la capacidad de comprensión y anticipación de las necesidades de los consumidores y su capacidad de adaptarse a los cambios que se van presentando en el mercado.

En 1937, hace más de 80 años, Nestlé estableció sus operaciones en Panamá y en 1938 inicia la producción industrial con la construcción de la fábrica de Natá especializada en la fabricación de productos derivados de la leche. Así mismo, a través de su planta en Los Santos concentra la fabricación de productos a base de tomate y guandú. Además, en Panamá la empresa ejecuta toda la gestión administrativa para Centroamérica. Nestlé Panamá cuenta con más de 1.300 trabajadores.

En América Central Nestlé cuenta con un equipo de más de 5.000 trabajadores en seis países de la región: Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica y Panamá. Vale la pena resaltar que en este último país, la compañía establece su tercer Hub de Compras, Nestrade, los otros dos se encuentran en Suiza y Malasia.

Con Nestrade la empresa concentra en un solo lugar las compras de materias primas, material de empaque, materiales indirectos (los que no están directamente relacionados con la fabricación de productos) y otros servicios y operaciones que permiten que la multinacional sea más eficiente.

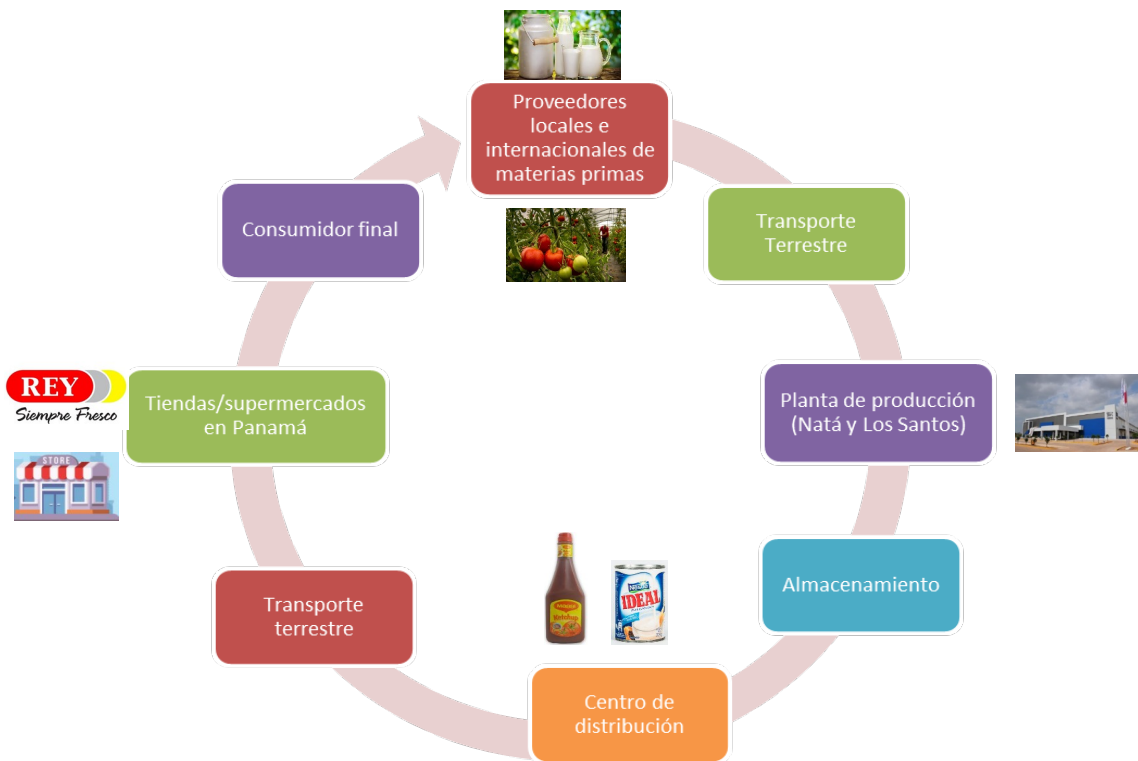
En ambas fábricas se producen varios productos, destacándose en la fábrica de Natá la producción de leche evaporada y en Los Santos la producción de Ketchup. En el caso de la producción en Natá la principal materia prima es la leche fresca, proveniente de alrededor de 1.400-1.600 proveedores locales de Coclé, Herrera, Los Santos y Veraguas con los cuales Nestlé negocia individualmente. Las etiquetas provienen de Empaques de Colón S.A. (ECSA) y las latas son fabricadas en la empresa con láminas provenientes de Colombia y Alemania, los extremos de las latas provienen de Grupo Comeca (Costa Rica) y de México.

La leche es transportada desde los lugares de acopio a la empresa a través de cisternas propias de Nestlé. En la empresa es recibida y pasa por una etapa de análisis (en donde se evalúa su ph, acidez, viscosidad, etc.), luego se va a un proceso de reenfriamiento, ya que la fábrica no tiene la capacidad de procesar toda la leche que llega a la vez.

El proceso de producción de la leche evaporada inicia con la incorporación de vitaminas, fosfato de hierro y otros ingredientes que este tipo de productos necesita (higienización), luego pasa a un almacenamiento en tanques, pasa al proceso de evaporación, va a las llenadoras (en donde ya se tiene un producto pasteurizado), luego empieza la esterilización, el enfriamiento y el proceso de embalaje con rotulación, pegado de etiqueta, caja y estiba. Se tienen aproximadamente 25 trabajadores en la línea por turno. Este producto debe estar almacenado por 7 días antes de ser comercializado, se trata de un período de cuarentena en el que se verifica la calidad y las condiciones óptimas para su consumo.

La distribución es para el mercado interno en un 100% e incluye, desde la más pequeña pulpería hasta los grandes supermercados del país (supermercados Rey, Super 99, Super Xtra, entre otros). Hacia el mercado externo eventualmente se distribuyen alrededor de 200 toneladas anualmente a Costa Rica. Es importante señalar que el transporte utilizado para la distribución del producto no hace parte de la empresa, se trata de empresas de transporte terceras como Servicios Carranza y Transportes Interprovinciales (Tipsa).

Gráfico 16. Cadena de Suministro de Nestlé Panamá S.A.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información brindada por Sitea y los trabajadores de Nestlé S.A.

Como se mencionó anteriormente, el rubro leche en el país se lo disputan Nestlé, Estrella Azul, Bonlac, Productos Lácteos San Antonio S.A. (Prolacsa), La Chiricana y Dos Pinos.

En el caso de la producción de Kétchup, la materia prima proviene de aproximadamente entre 300-400 proveedores, campesinos a los que la empresa brinda sus semillas y les presta apoyo logístico para la producción del tomate óptimo para la fabricación de este producto. Se trata de un producto muy consumido en el país por lo que el productor local no abastece la demanda de tomate y se debe acudir, en el caso de Nestlé, a importar concentrado de tomate de Chile y Estados Unidos (California). Otros elementos utilizados para la elaboración de kétchup es el envase, proveniente de Plastiglas S.A., empresa panameña; la tapadera que es suministrada por el Grupo Alucaps Mexicana S.A. de México y la etiqueta viene de **etiflec (etiflex)** y grupo Vargas. La línea de kétchup tiene 12 personas por turno y el embalaje es el que mayor número de trabajadores concentra.

Las principales marcas de competencia directa de Nestlé en el mercado panameño son La Doña y Natura. Sin embargo, Nestlé es líder a nivel nacional en la elaboración de Ketchup.

Como puede observarse la producción de este tipo de productos se articula con otras industrias como la de hojalata, la industria de envases de cartón, productos plásticos y vidrio, la industria gráfica para la impresión de etiquetas para los envases, entre otras industrias. Así mismo, se articula al sector terciario para la comercialización de los productos terminados (transporte, comercio, electricidad, entre otros.).

Condiciones de trabajo y problemas laborales¹⁷

El total de trabajadores de Nestlé es de 500 trabajadores y trabajadoras distribuidos en ambas plantas e incluyen a la parte operativa y administrativa de las mismas. Efectivamente el mayor porcentaje de trabajadores se concentra en el departamento de producción y dentro de este en embalaje. Todos los trabajadores de la producción son permanentes, formalizados. Se contrata personal de apoyo pero en situaciones eventuales y especialmente como ayudantes de bodega. El sindicato no permite que dentro de la línea de producción haya un contratista con uniforme diferente al de la empresa.

Algunas características identificadas de los trabajadores de producción es que llevan en promedio 15-20 años en la empresa, alrededor del 60% es joven entre los 20-35 años; el 95% es hombre; la mayoría tiene educación secundaria como requisito mínimo y casi todos viven en la zona. La

¹⁷ Toda la información de este apartado es resultado de las entrevistas realizadas a los dirigentes de CTRP y a los trabajadores y dirigentes del Sindicato Industrial de Trabajadores de Envases, Alimentos y Afines –Sitea- con presencia en Nestlé S.A.

jornada laboral es de 48 horas a la semana (lunes a sábados) y los horarios son rotativos cada semana. En el caso de la fábrica de Natá en la producción sólo están 18 mujeres y en Los Santos 30 mujeres.

La única organización sindical con presencia en Nestlé es el Sindicato Industrial de Trabajadores de Envases y Alimentos (Sitea), afiliado a CTRP, con alrededor de 351 afiliados en ambas plantas de producción (233 en Natá y 118 en Los Santos) además, es la única empresa en donde tienen presencia.

Dentro de la empresa existe convención colectiva con una vigencia de 3 años. Sitea reconoce que se trata de una de las mejores negociaciones colectivas a nivel nacional pues hay una excelente relación con la empresa lo que ayuda a la consecución de buenos acuerdos y beneficios para los trabajadores.

Si bien en Nestlé las condiciones para los trabajadores son satisfactorias, ya que el sindicato reconoce que son superiores a las empresas similares en cuanto al cumplimiento de un Trabajo Decente, pues hay una convención de trabajo fuerte, un cumplimiento de la mayoría de cláusulas del convenio, la existencia del comité de empresa y de higiene y seguridad, un incremento salarial de 6,0% bianual y un salario mínimo de USD 598. Se señala un problema de salud laboral debido a las enfermedades y accidentes que se han presentado, de estos se identifican: el estrés, los problemas de presión alta, diabetes, estrés térmico, cortaduras, desgastes de columna y quemaduras. Otra crítica tiene que ver con la presencia del médico en la empresa, ya que sólo está por cuatro horas y no realiza funciones que tengan un impacto directo en la salud de los trabajadores, como por ejemplo, recorrer los puestos de trabajo, medir el nivel de calor, saber de los químicos usados, las posiciones de trabajo, entre otros para generar programas de prevención.

Posibilidad para la acción sindical

SITEA es un sindicato que ha negociado aproximadamente 18 convenios colectivos con Nestlé S.A. y destaca las buenas condiciones laborales en la empresa gracias a su intervención y buen relacionamiento laboral. El sindicato puede pensarse en estrategias de fortalecimiento e innovación sindical. Algunas pueden ser:

- Educación para el fortalecimiento y la innovación. Formación para la dirigencia y la base en los nuevos temas del mundo del trabajo (trabajo decente en las cadenas de suministro; las tecnologías de 4ta generación y su impacto en el trabajo, entre otros.). También, podría darse formación en salud y seguridad en el trabajo.
- En las próximas negociaciones colectivas pensarse en cláusulas que vayan en beneficio de la cadena de suministros, por ejemplo, en condiciones de trabajo decente para los proveedores de la empresa, de manera que se establezca unos estándares socio-laborales basados en los ocho convenios fundamentales de la OIT, con énfasis en la libertad sindical y la negociación colectiva.

- Estrategia de comunicación. Aprovechamiento de las redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, entre otras.) para generar una comunicación constante con los afiliados y las comunidades e incluso en donde se promuevan los beneficios alcanzados por la organización.
- Formación política y sindical para la comunidad en donde están presentes las fábricas de Nestlé S.A. Formación en derechos laborales, por ejemplo. Lo anterior, dado que Nestlé es una de las principales empresas que concentra la mano de obra de estos lugares.

Consideraciones

Panamá es un país que ha reportado un desempeño económico destacado en la región, con una tasa de crecimiento de 5,4% en el último año. Este desempeño ha estado liderado por el comportamiento de los sectores Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Construcción y Explotación de minas y canteras. Hacia el primer sector, el gobierno nacional viene enfocando su estrategia de crecimiento con miras de convertir al país en el Hub Logístico de carácter mundial. Para lograr esto es fundamental la mano de obra, por lo que representa una gran oportunidad para que las y los trabajadores de los subsectores logísticos y portuarios exijan condiciones de trabajo decente y cumplimiento de los derechos laborales en el país.

Si bien Panamá tiene ratificados los ocho convenios fundamentales del trabajo, aún hay empresas que violentan el libre ejercicio de la libertad sindical. Es el caso de DHL Global Forwarding en donde la tercerización laboral es utilizada como práctica antisindical que busca la extinción del sindicato y de esta manera, evitar un convenio colectivo de trabajo. Aunado a esto, hay una completa ausencia por parte del Ministerio del Trabajo en materia de inspección, vigilancia y control, lo que genera cierta permisibilidad para que las empresas irrespeten los derechos de las y los trabajadores.

Este estudio diagnóstico permitió evidenciar las desigualdades laborales y sindicales en los sectores y empresas seleccionadas. Mientras en Nestlé S.A. y PPC Balboa los respectivos sindicatos destacan condiciones laborales beneficiarias para el trabajador gracias a los logros alcanzados por las convenciones colectivas de trabajo, en DHL Global Forwarding se ha presentado una serie de acciones que van en detrimento de las condiciones de las y los trabajadores y el ejercicio de la libertad sindical. Por un lado, el uso de la tercerización laboral y por el otro, la imposición de un acuerdo colectivo para evitar una convención colectiva de trabajo y el reconocimiento de la organización sindical.

En el subsector portuario hay trabajadores que no están sindicalizados y en consecuencia no están cubiertos por un convenio colectivo de trabajo. Esta situación los mantiene expuestos a casos de acoso laboral, desigualdad salarial, inseguridad laboral e incluso trabajo forzoso. Además, existen puertos en donde la contratación de las principales funciones del mismo, estibadores y tractoristas, es con terceros que no garantizan condiciones mínimas para los trabajadores. La Federación Nacional de Trabajadores del Transporte y Logística de Panamá-Fentralp- tiene el reto de afiliar a estos trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo y en la medida de lo posible equipararlas con las de los trabajadores del subsector. Para lograr esto, es fundamental el acompañamiento de la central sindical en el desarrollo de un plan estratégico en el que se contemple y diseñe una fuerte campaña de afiliación y procesos de formación sindical (en derechos básicos sindicales y en los nuevos temas del mundo del trabajo, como el trabajo decente en las cadenas globales de suministros) enfocados no sólo en los nuevos trabajadores afiliados sino en las directivas de las organizaciones que integran la federación.

La integración económica y los cambios y reestructuraciones en los modelos de producción implican retos y desafíos para el movimiento sindical. Uno de estos, es procurar por condiciones de trabajo decente en las cadenas de suministros, especialmente en las empresas multinacionales. En Panamá las centrales sindicales afiliadas a la CSA (Convergencia Sindical, CONUSI y CTRP) deben profundizar en el concepto y comprensión del funcionamiento de estas cadenas, sus principales actores en cada uno de los eslabones, las relaciones de poder a lo largo de la misma y la magnitud y calidad del empleo en cada eslabón. La identificación y diagnóstico de estas tres cadenas, sectorial y empresarial, es un primer paso hacia este objetivo y pretende dotar a los sindicatos de instrumentos para definir su estrategia y campo de actuación en las mismas.

Bibliografía

Asamblea Nacional, Gaceta Oficial N° 28170-A (2016). Recuperado de: http://www.mef.gob.pa/es/direcciones/presupuestoNacion/Documents/pre_2017_ley.pdf.

Autoridad Marítima de Panamá (2016). Estadísticas. Cuadros Estadísticos. Recuperado de: <http://www.amp.gob.pa/newsite/spanish/planificacion/2017/CUADROS%20ESTADISTICO%20ENE-DIC%202015-2016.pdf>.

Ayala, C. (2013). Tercerización mediante Agencias de Trabajo Temporal en América Latina: caso Panamá. CSA-CSI. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf.

Banco Interamericano de Desarrollo-BID- (2017). Estrategia Logística Nacional 2030. Recuperado de: <https://www.presidencia.gob.pa/pdfs/Estrategia%20Logistica%20Nacional%202030%20-%20Documento%20Final2017.pdf>.

Banco Mundial (2016). Connecting to Compete. Trade Logistics in the Global Economy. Recuperado de: <http://documents.worldbank.org/curated/en/819531467075312039/pdf/106646-WP-P157496-PUBLIC-LogisticsPerformanceIndexLPI.pdf>.

CEPAL (2017). Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe. Recuperado de: http://interwp.cepal.org/anuario_estadistico/Anuario_2017/index.htm.

CEPAL (2016). Ranking de puertos. Los Top 20 en América Latina y el Caribe en 2016. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/infografias/ranking-puertos-top-20-america-latina-caribe-2016>.

Contraloría General de la República de Panamá Instituto Nacional de Estadística y Censo-INEC- (2018). Producto Interno Bruto (PIB) Trimestral de la República: III trimestre 2017. Recuperado de: https://www.contraloria.gob.pa/INEC/Publicaciones/Publicaciones.aspx?ID_SUBCATEGORIA=26&ID_PUBLICACION=845&ID_IDIOMA=1&ID_CATEGORIA=4.

Contraloría General de la República de Panamá Instituto Nacional de Estadística y Censo-INEC- (2018). Inversión Extranjera Directa en la República, según sector, país de residencia del inversionista y actividad económica: años 2014-16. Recuperado de: https://www.contraloria.gob.pa/INEC/Publicaciones/Publicaciones.aspx?ID_SUBCATEGORIA=25&ID_PUBLICACION=843&ID_IDIOMA=1&ID_CATEGORIA=4.

Contraloría General de la República de Panamá Instituto Nacional de Estadística y Censo-INEC- (2018). Comercio Exterior. Recuperado de: https://www.contraloria.gob.pa/INEC/Avance/Avance.aspx?ID_CATEGORIA=4&ID_CIFRAS=18&ID_IDIOMA=1.

Contraloría General de la República de Panamá Instituto Nacional de Estadística y Censo-INEC- (2018). Estadísticas del Trabajo: Encuesta de Mercado Laboral, Agosto 2017. Recuperado de:

https://www.contraloria.gob.pa/INEC/Publicaciones/subcategoria.aspx?ID_CATEGORIA=5&ID_SUBCATEGORIA=38&ID_IDIOMA=1.

Contraloría General de la República de Panamá Instituto Nacional de Estadística y Censo-INEC- (2018). Principales Indicadores Económicos Mensuales – 2017. CONTRATOS DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL MITRADEL. Recuperado de: https://www.contraloria.gob.pa/INEC/Avance/Avance.aspx?ID_CATEGORIA=1&ID_CIFRAS=36&ID_IDIOMA=1.

Contraloría General de la República de Panamá Instituto Nacional de Estadística y Censo-INEC- (2017). Seguridad Social. Recuperado de: https://www.contraloria.gob.pa/INEC/Publicaciones/Publicaciones.aspx?ID_SUBCATEGORIA=36&ID_PUBLICACION=840&ID_IDIOMA=1&ID_CATEGORIA=5.

Contraloría General de la República de Panamá Instituto Nacional de Estadística y Censo-INEC- (2016). Demografía. Recuperado de: <https://www.contraloria.gob.pa/INEC/archivos/P85512%20-%20Poblaci%C3%B3n%201.pdf>.

Confederación Sindical Internacional –CSI- (16 de septiembre de 2014). Recuperado de: <https://survey.ituc-csi.org/Panama.html#tabs-2>.

Deutsche Post DHL Group (2017). Corporate Responsibility Report 2017. Dedicated to shared Values. Recuperado de: <http://www.dpdhl.com/content/dam/dpdhl/dpdhl/responsibility/downloads/dpdhl-corporate-responsibility-report-2017.pdf>.

El Capital Financiero (14 de diciembre de 2017). Esta ha sido la evolución del salario mínimo en Panamá en los últimos seis años. Recuperado de: <https://elcapitalfinanciero.com/esta-ha-la-evolucion-del-salario-minimo-panama-los-ultimos-seis-anos/>.

El Capital Financiero (24 de marzo de 2011). DHL inaugura nuevas instalaciones en Panamá. Recuperado de: <https://elcapitalfinanciero.com/dhl-inaugura-nuevas-instalaciones-en-panama/>.

Entrevista realizada a dirigentes de Convergencia Sindical y a dirigentes del Sindicato Industrial de Trabajadores/as Portuarios y Similares de Panamá-Sintraporspa-. Febrero de 2018.

Entrevista realizada al Sindicato Industrial de Trabajadores/as Portuarios y Similares de Panamá-Sintraporspa- y trabajadores de PPC. Febrero de 2018.

Entrevista realizada a dirigentes de la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI-CATI) y a dirigentes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Aviación Civil y Similares (Sielas). Febrero de 2018.

Entrevista realizada a dirigentes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Aviación Civil y Similares (Sielas) y a trabajadores de DHL Global Forwarding. Febrero de 2018.

Entrevista realizada a dirigente de la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP). Febrero de 2018.

Entrevista realizada a dirigentes del Sindicato Industrial de Trabajadores de Envases, Alimentos y Afines (Sitea) y a trabajadores de Nestlé S.A. Febrero de 2018.

Entrevista con el Subgerente de relaciones laborales de Panamá Ports Company. Febrero de 2018.

Georgia Tech Panama. Logistics Innovations. & Research Center (s, f). Zonas Francas. Recuperado de: <http://logistics.gatech.pa/es/assets/special-economic-zones/free-zones>.

La Estrella de Panamá (5 de agosto de 2016). Los productores de leche buscan elevar la producción anual. Recuperado de: <http://laestrella.com.pa/economia/productores-leche-buscan-elevar-produccion-anual/23954548>.

La Estrella (9 de octubre de 2015). DHL Express facilita el envío de entregas en Panamá y la región. Recuperado de: <http://laestrella.com.pa/economia/express-facilita-envio-entregas-panama-region/23890783>.

La prensa (13 de agosto de 2017). Radiografía del sector Lácteo en Panamá. Recuperado de: https://impresa.prensa.com/economia/Radiografia-sector-lacteo-Panama_0_4824267577.html.

Ministerio de Desarrollo Agropecuario -MIDA- (2005). Plan Estratégico para el Desarrollo del Sub sector Lechero 2007-2013. Recuperado de: <https://www.mida.gob.pa/upload/documentos/plan-nacional-de-leche%5B1%5D.pdf>.

Ministerio de Economía y Finanzas-MEF- (2016). MEF presenta Presupuesto 2017 a la Asamblea. Recuperado de: <http://www.mef.gob.pa/es/noticias/Paginas/Presupuesto2017-.aspx>.

Organización Internacional del Trabajo-OIT- (s.f). Ratificaciones de Panamá. Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102792.

Panamá América (29 de septiembre de 2015). El impacto de la industria marítima en la economía. Recuperado de: <http://m.panamaamerica.com.pa/economia/el-impacto-de-la-industria-maritima-en-la-economia-994262>.

Proinvex, Ministerio de Comercio e Industria de Panamá (s.f.). Recuperado de: <http://proinvex.mici.gob.pa/ventajas-de-panama/competitividad>.

PNUD (2016). Panorama General. Informe sobre Desarrollo Humano 2016. Recuperado de: http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_SP_Overview_Web.pdf.

Revista Pauta (16 de julio de 2017). Industria láctea, gustos y preferencias del panameño. Recuperado de: <http://revistapauta.com/mercadosbyipsos/720>.

Rodríguez, A. (2013). Sistemas de protección social en América Latina y el Caribe: Panamá. CEPAL. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/4060-sistemas-proteccion-social-america-latina-caribe-panama>.