



República de Panamá

Resolución N° 10-263-2017 De 24 de Julio de 2017.

EL MINISTRO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
En uso de sus facultades legales, que confiere la Ley,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto de Gabinete N° 249 de 16 de julio de 1970 faculta al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral entre sus atribuciones y responsabilidades administrativas, crear, eliminar, reformar y/o reorganizar las diferentes Direcciones, Departamentos y Secciones que forman la Estructura Organizativa de esta Institución.

Que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, como parte integrante del Gobierno Central, actualmente está realizando acciones encaminadas agilizar y simplificar trámites, para mejorar el proceso de modernización institucional y la gestión administrativa de la Institución.

Que el Departamento de Desarrollo Institucional, analizó procesos para dinamizar actividades que desarrolla la entidad, con el propósito y a solicitud de la Dirección de Trabajo, se elaboró el “Manual de Procedimientos y Funciones del Departamento de Organizaciones Sociales” conjuntamente con sus respectivos formularios.

Que el motivo de la elaboración del Manual de Procedimientos y Funciones del Departamento de Organizaciones Sociales es el de establecer normas y procedimientos, enmarcados en el Código de Trabajo.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el Manual de Procedimientos y Funciones del Departamento de Organizaciones Sociales, con sus respectivos formularios, los cuales se utilizarán en esas dependencias de la Dirección de Trabajo.

ARTÍCULO SEGUNDO: Autorizar al Departamento de Desarrollo Institucional, para que en la medida que se requiera actualicen el Manual de Procedimientos y Funciones del Departamento de Organizaciones Sociales, conjuntamente con sus respectivos formularios, con el objeto de incorporar a futuro, técnicas o cambios necesarios para mejorar la Gestión Institucional.

ARTÍCULO TERCERO: Esta resolución entra a regir a partir de su promulgación.

CÚMPLASE Y PUBLÍQUESE

Luis Ernesto Carles Rudy
LUIS ERNESTO CARLES RUDY
Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral



Zulphy Saday Santamaría
ZULPHY SADAY SANTAMARÍA
Viceministra de Trabajo y Desarrollo Laboral



MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS Y FUNCIONES
DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES SOCIALES

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

JUNIO 2017

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

DESPACHO SUPERIOR

LUIS ERNESTO CARLES RUDY
Ministro

ZULPHY SADAY SANTAMARÍA GUERRERO
Viceministra

ALFONSO E. ROSAS CASTILLO
Secretario General

MILEYKA CHANDECK P.
Directora de Planificación

JUDITH APARICIO
Directora de Trabajo

EQUIPO TÉCNICO

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

MANUEL JIMÉNEZ
Jefe

ARMANDO BERNAL

ROBERTO ROMERO
Analistas

DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES SOCIALES

LUIS RIVERA
Jefe

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES
LABORALES (FOIL)**

GABRIEL BOYKE
Director

KARLA RUÍZ RICOY
Consultora Técnica



INTRODUCCIÓN

La actualización del manual de procedimiento y funciones del Departamento de Organizaciones Sociales, se efectúa luego del análisis de los procedimientos, con el objetivo de agilizar los trámites administrativos, a fin de brindar tanto a los funcionarios como a los usuarios una gestión de calidad.

Las actividades que realizan las Organizaciones Sociales en todo el país, deben ser reguladas y orientadas al servicio de los gremios que conforman los trabajadores, de manera tal que los mismos sientan el respaldo del gobierno a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Según lo expresa el artículo 68 de la Constitución Política de la República de Panamá, donde se regula la creación de los Sindicatos a través de la inscripción de su personería jurídica, lo cual le confiere instituirlo como agrupación de trabajadores en defensa de sus intereses económicos y sociales.

Este documento está elaborado para cada una de las unidades administrativas participantes del proceso con la finalidad de que cumplan con los procedimientos establecidos en el manual.

De ser necesario actualizarlo por cambios en las leyes, normas u otras condiciones, la Dirección de Trabajo o el Despacho Superior lo podrán hacer a través del Departamento de Desarrollo Institucional.



INDICE

I. ASPECTOS GENERALES	1
A. Objetivo del Manual	1
B. Base legal	1
C. Alcance del Manual	2
D. Responsabilidad	2
E. Características	2
e.1. Objetivo	2
e.2. Cobertura	2
e.3. Funciones	2
II. CONTROLES INTERNOS	3
A. Estructura organizativa	3
a.1. Sección de Registro Sindical	6
a.2. Sección de Certificaciones	7
a.3. Organigrama general del MITRADEL	8
a.4. Organigrama de la Dirección de Trabajo	9
B. Administración del Recurso Humano	10
b.1. Incorporación	10
b.2. Capacitación	10
b.3. Evaluación	10
b.4. Movimientos y traslados	10
C. Conceptos	10
III. PROCEDIMIENTOS	12
A. Procedimiento para solicitar personería jurídica	12
a.1. Mapeo - Procedimiento para personería jurídica	14
B. Procedimiento para la escogencia de nueva Junta Directiva	15
b.1. Mapeo - Procedimiento para la escogencia de nueva Junta Directiva	16
C. Procedimiento de ingreso de nuevos afiliados	17
c.1. Mapeo - Procedimiento de ingreso de nuevos afiliados	18



D.	Procedimiento para la solicitud de reforma de estatutos	19
d.1.	Mapeo - Procedimiento para envío de Solicitud Reforma de Estatuto a la Oficina de Asesoría Legal	21
E.	Procedimiento para permiso de representación sindical (Art. 160 C.T.)	22
e.1.	Mapeo - Procedimiento para la solicitud de representación sindical	23
F.	Procedimiento para la solicitud de certificaciones	24
f.1.	Mapeo - Procedimiento para la solicitud de certificaciones	25
G.	Procedimiento para la elaboración de carné sindical	26
g.1.	Mapeo - Procedimiento para la elaboración de carné sindical	27
H.	Procedimiento de actualización de lista de miembros (Art. 376 C.T.)	28
h.1.	Mapeo - Procedimiento de actualización de lista de miembros (Art. 376 C.T.)	29
IV.	FORMULARIOS	30
	Formulario N° 1 – Captación de información para uso interno	31
	Formulario N° 2 – Solicitud de carné sindical	33
	Formulario N° 3 – Recepción de documentos	35
	Formulario N° 4 – Solicitud de registro de afiliación	37
V.	GLOSARIO	39
VI.	ANEXOS	41
	Anexo N° 1 – Constitución Política de la República de Panamá, Capítulo 3ª, El Trabajo	42
	Anexo N° 2 – Convenio N° 87 de la OIT “Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicato”.	44
	Anexo N° 3 – Convenio N° 98 de la OIT “Relativo a la aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva”.	51
	Anexo N° 4 – Código de Trabajo de la Republica de Panamá, Libro III, Título 1, Derecho de Asociación Sindical	56
	Anexo N° 5 - Carné Sindical	68
	Anexo N° 6 - Solicitud de Certificación	69



I. ASPECTOS GENERALES

A. Objetivo del Manual

El objetivo de la actualización de este Manual de Procedimientos y Funciones, es la modernización del proceso para la agilización de los trámites administrativos que se realizan en el Departamento de Organizaciones Sociales; suministrando la información necesaria que oriente al personal.

B. Base legal

- Constitución Política de la República de Panamá de 1972.
- Ley N° 42 del 19 de noviembre de 1997, artículo 28 que señala la nueva denominación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (Gaceta Oficial N° 23.424 de 24 de noviembre de 1997)
- Decreto de Gabinete N° 249 de 16 de julio de 1970, “por el cual se dicta la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social”. (Gaceta Oficial N° 16.655 de 27 de julio de 1970)
- Decreto de Gabinete N° 252 de 30 de diciembre de 1971, “por el cual se aprueba el Código de Trabajo”. (Gaceta Oficial N° 17.040 de 18 de febrero de 1972)
- Decreto Ejecutivo N° 17 de 18 de abril de 1994, “por la cual se aprueba el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social”. (Gaceta Oficial N° 22.536 de 16 de mayo de 1994)
- Resolución N° DM 280/09 de 15 de diciembre de 2009, “por la cual se aprueba el Manual de Procedimientos del Departamento de Organizaciones Sociales con sus respectivos formularios, que se utilizarán en esa dependencia de la Dirección de Trabajo”. (Gaceta Oficial N° 26.459 de 29 de enero de 2010)
- Resolución N° DM-054-2015 de 2 de febrero de 2015, “por la cual se deja sin efecto la Resolución No. 280/09 de 15 de diciembre de 2009, que adoptó el Manual de Procedimientos de Organizaciones Sociales”. (Gaceta Oficial N° 27.716-A de 6 de febrero de 2015)



C. Alcance del Manual

El Manual de Procedimientos y Funciones, es aplicable a los funcionarios del Departamento de Organizaciones Sociales, que deben realizar los procedimientos de supervisión, asesoramiento y registro de las organizaciones sociales

D. Responsabilidad

La unidad responsable de este Manual es la Dirección de Trabajo, a través del Departamento de Organizaciones Sociales, esta última tiene como función principal realizar los trámites que las diferentes organizaciones sociales soliciten, de acuerdo a las normas legales establecidas.

E. Característica

Contribuir al control del movimiento sindical en la República de Panamá desde la creación de sindicatos, afiliaciones, desafiliaciones, permisos para seminarios de trabajo al sindicalista.

e.1. Objetivo

Analizar, orientar y registrar las actividades de las organizaciones sociales de empleadores, trabajadores y (o) profesionales de cualquier clase a nivel nacional, de acuerdo con las normas establecidas por las disposiciones legales y reglamentarias.

e.2. Cobertura

El manual de procedimientos y funciones del Departamento de Organizaciones Sociales, tiene una cobertura a nivel nacional, lo cual proporciona un control general en el cumplimiento de las funciones.

e.3. Funciones

- Llevar registro de documentos y estadísticas relativas a la constitución y desenvolvimiento de las organizaciones sindicales.
- Analizar la documentación presentada para la admisión de una personería jurídica.
- Velar que se cumplan las normas establecidas en el Código de Trabajo y en los estatutos de cada organización.



- Realizar otras funciones que competen al ámbito de su responsabilidad y que le sean asignadas por su superior jerárquico.

II. CONTROLES INTERNOS

A. Estructura organizativa

El Departamento de Organizaciones Sociales está constituido dentro de la estructura organizativa de la Dirección de Trabajo como una unidad administrativa establecida en el nivel operativo; para el desarrollo de sus funciones cuenta con dos secciones: Sección de Registro Sindicales y Sección de Certificaciones.

El equipo de trabajo lo conforma: el jefe de departamento, el analista, el captador de datos, la secretaria, el archivero y la recepcionista.

Jefe: realiza trabajos relacionados con programar, dirigir, coordinar y supervisar las actividades que regulan el otorgamiento de personería jurídica y orientar sobre la aplicación de estatutos y elaboración de programas de trabajo de manera técnica, a las Organizaciones Sociales.

Dentro de sus funciones están:

- Coordinar la ejecución de actividades relacionadas con los trámites, sobre el otorgamiento de la personería jurídica a las organizaciones sociales.
- Revisar las solicitudes de inscripción presentadas por los representantes de sindicatos, federaciones y otras organizaciones sociales del país, para la obtención de sus respectivas personerías jurídicas.
- Estudiar los expedientes presentados por las organizaciones sociales, que solicitan reformas en cuanto a su denominación o contenido de sus estatutos.
- Elaborar anteproyectos de resoluciones para el otorgamiento de personería jurídica.
- Vigilar el cumplimiento de las normas, leyes y reglamentos que rigen las organizaciones sociales, según normas y procedimientos vigentes y criterio propio.
- Orientar a las organizaciones sociales, sobre la correcta aplicación e interpretación de sus respectivos estatutos y en la elaboración de sus programas de trabajo de manera técnica.



- Vigilar el ejercicio de la libertad sindical y de la asociación de empleadores, según normas y procedimientos vigentes.
- Analizar los diferentes documentos que presentan las distintas organizaciones.
- Firmar las certificaciones, permisos sindicales y notas entregadas a las organizaciones.
- Realizar el conteo para determinar que Sindicato tiene más trabajadores afiliados dentro de la empresa, decretada la concurrencia por la Dirección de Trabajo.

Secretaria: realiza trabajos secretariales variados de alguna confidencialidad, inherentes a los asuntos que se tramitan en la unidad.

Dentro de sus funciones están:

- Elaborar permisos sindicales para asistir a seminarios y eventos de capacitación.
- Redactar notas, memos, circulares y otros documentos de trabajo.
- Atender llamadas telefónicas y transmitir los mensajes correspondientes.
- Verificar y tramitar diversos documentos e informes necesarios para la prestación de un servicio.
- Programar a requerimiento la adquisición de recursos y materiales asignados al departamento.
- Brindar apoyo en la elaboración de certificaciones y captura de datos.

Analista: realiza trabajos de análisis y verificación sobre la documentación recibida para trámites y certificaciones.

Dentro de sus funciones están:

- Analizar y tramitar la documentación de personería jurídica de las organizaciones sindicales.
- Elaborar la certificación de las juntas directivas.
- Analizar y confeccionar Resolución de la reforma total o parcial de los estatutos de las organizaciones sociales.



- Elaboración de certificaciones de los directivos de los sindicatos que firman los manejos de las cuentas bancarias.
- Elaboración de la certificación de la personería jurídica de los sindicatos.
- Sello de documentación de reuniones de los sindicatos, siempre y cuando esta no vaya en contra de los estatutos.
- Dar respuesta a cualquier solicitud que venga de un ente judicial o administrativo que venga dirigido al departamento.

Captador(a) de datos: realiza trabajos de operación de equipo informático para el manejo de programas y aplicaciones computacionales para la transcripción y procesamiento de datos, que permita la digitalización de la información que se maneja en el departamento.

Dentro de sus funciones están:

- Ingresar las afiliaciones a la base de datos.
- Verificar y analizar la lista de afiliados para definir los pliegos de peticiones.
- Realizar informe mensual de las captaciones.
- Tramitar la actualización de datos de afiliados de los sindicatos anualmente.

Archivero(a): realiza trabajos de recepción, clasificación, codificación y archivar documentación recibida.

Dentro de sus funciones están:

- Preparar las carpetas donde van a ser archivados los materiales impresos, según práctica del oficio.
- Clasificar todos los documentos, expedientes, correspondencia y otros que se han de enviar a la unidad.
- Identificar el contenido de cada carpeta mediante rótulos de identificación.
- Archivar el material correspondiente de acuerdo con el sistema de clasificación adoptado.



- Archivar las carpetas contenidas de documentos según normas y procedimientos establecidos.
- Entregar el material que se le solicite, según normas y procedimientos establecidos.

Recepcionista: realiza trabajos de atención al público, recibiendo y suministrando documentación e información.

Dentro de sus funciones están:

- Recibir correspondencia interna y externa.
- Distribuir la correspondencia de la unidad y hacer anotaciones en libro de registro control.

a.1. Sección de Registro Sindical

Objetivo:

Mantener un registro actualizado de la información general y movimientos de las organizaciones sociales, en cuanto a sus juntas directivas, representantes y estatutos, como lo establece el Código de Trabajo.

Funciones:

- Llevar registro de afiliados, desafiliados y renunciados de los miembros de las organizaciones sociales.
- Analizar y proyectar resoluciones admitiendo, negando o devolviendo referente a personerías jurídicas.
- Registrar las personerías jurídicas, juntas directivas de los sindicatos, representantes legales y sindicales, además de los diversos cambios que se realicen en sus organizaciones.
- Analizar y proyectar resoluciones de modificaciones parciales o totales de los estatutos de las organizaciones sociales.
- Realizar otras funciones que competen al ámbito de su responsabilidad y que le sean asignadas por su Superior Jerárquico.



a.2. Sección de Certificaciones

Objetivo:

Expedir certificaciones con información actualizada, a través de la base de datos y expedientes, a solicitud de las partes interesadas.

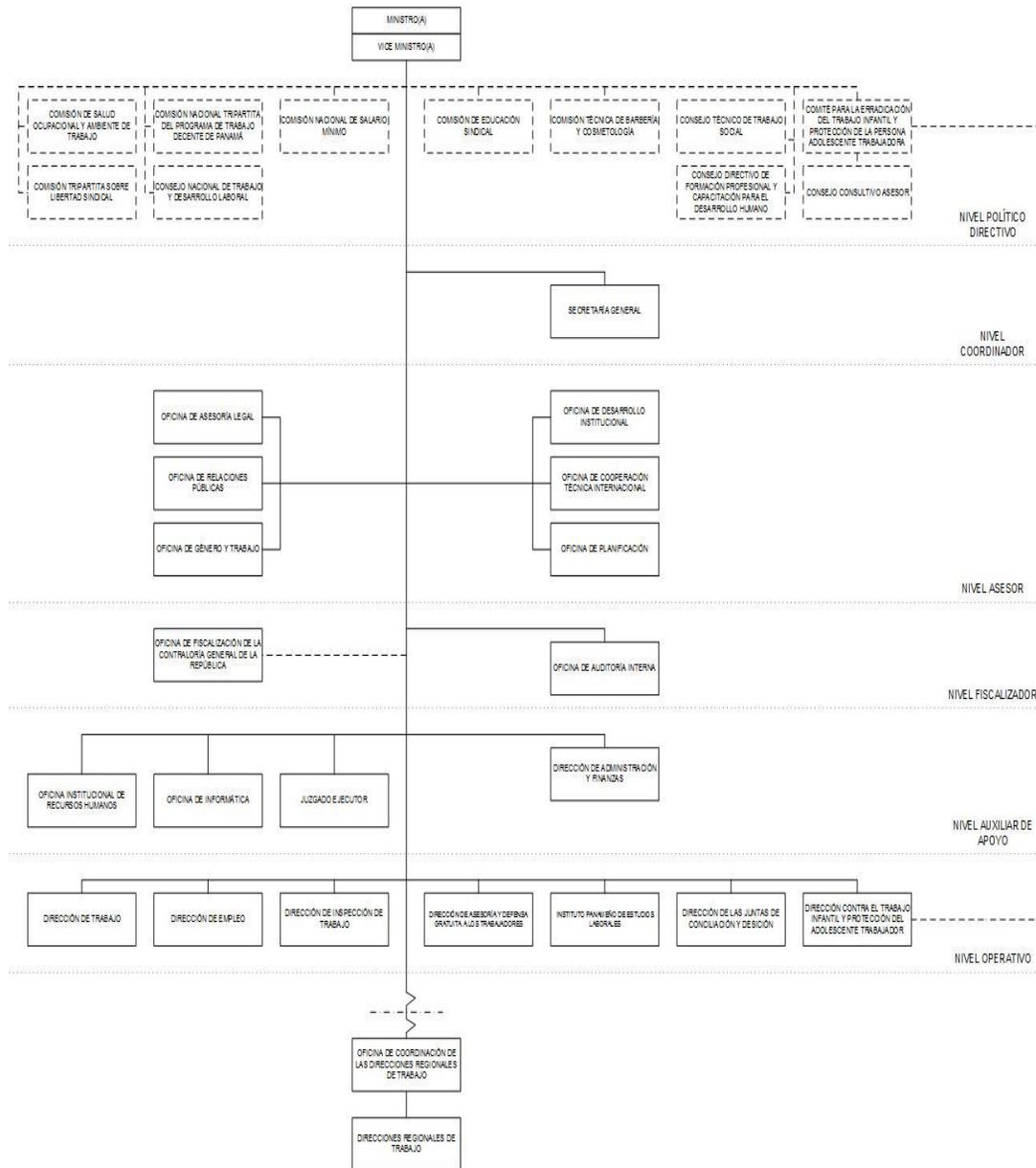
Funciones:

- Emitir certificaciones de personería jurídica, junta directiva, representante legal, firmas bancarias y representantes sindicales.
- Imprimir los listados de afiliados de las distintas organizaciones sociales.
- Emitir resueltos otorgando permisos sindicales de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo.
- Realizar otras funciones que competan al ámbito de su responsabilidad y que le sean asignadas por su Superior Jerárquico.



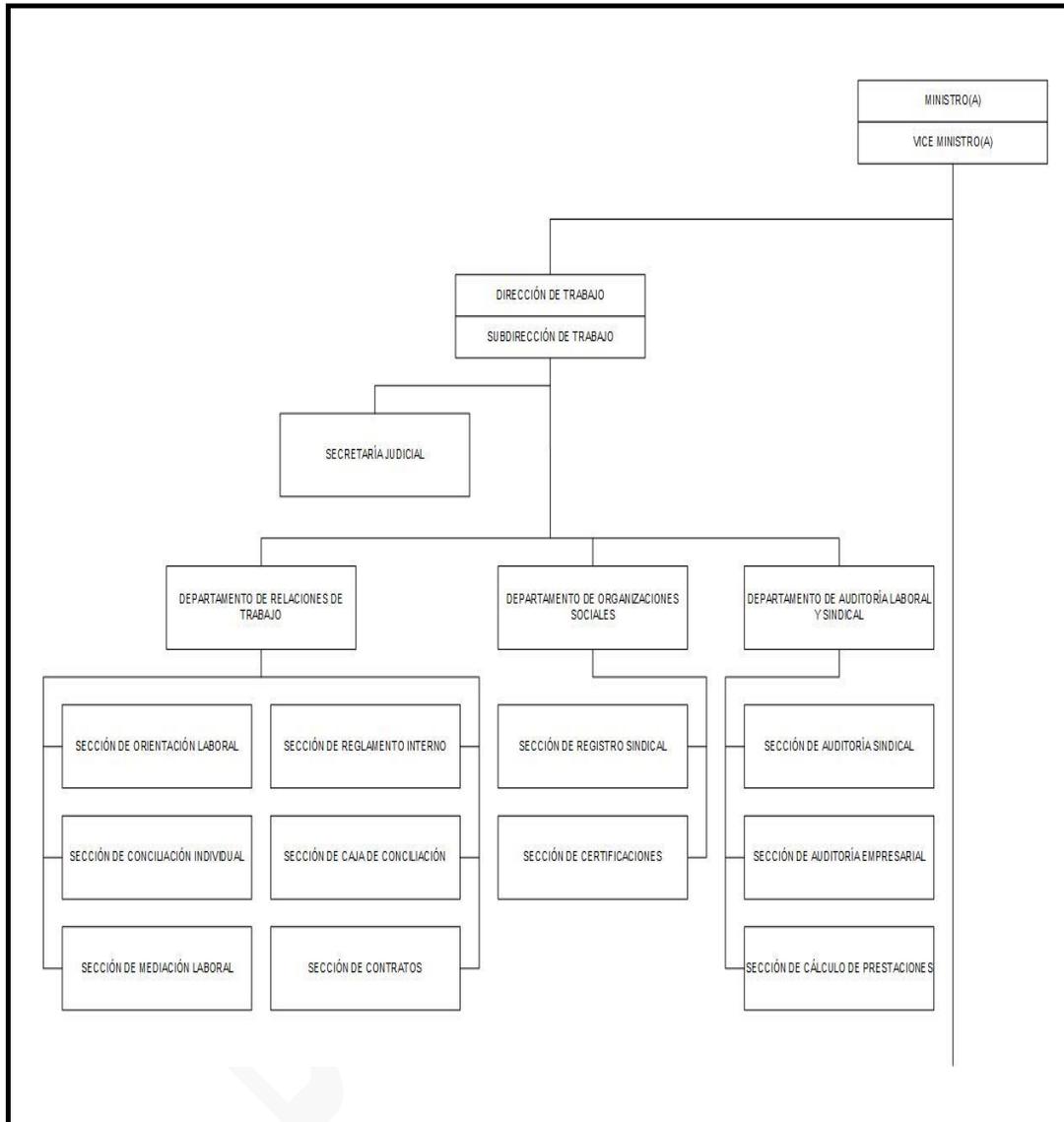
a.3. Organigrama general del MITRADEL

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA
ORGANIGRAMA GENERAL





a.4. Organigrama de la Dirección de Trabajo





B. Administración del Recurso Humano

b.1. Incorporación: el ingreso de servidores públicos en cada entidad debe efectuarse previo proceso de convocatoria, evaluación y selección para garantizar su idoneidad y competencia.

b.2. Capacitación: los titulares de cada entidad, cualquiera que sea el nivel dentro de la Organización, tienen la responsabilidad de adiestrar permanentemente al personal a su cargo, así como estimular su capacitación continua.

b.3. Evaluación: la evaluación de desempeño debe ser una práctica permanente al interior de la entidad, a fin de determinar las necesidades de adiestramiento que requiera para su desarrollo.

b.4. Movimientos y traslados: las acciones que implican movimientos de personal (rotación, asignaciones temporales, traslados, reubicación y otras) deben responder a las necesidades institucionales, debidamente justificadas, dado que constituye una práctica sana de control interno.

C. Conceptos

Acta constitutiva: Es el documento necesario y obligatorio para la formación legal de una organización sindical. La misma debe contener el listado de miembros fundadores, la clase de sindicato, su domicilio legal, el número de sus miembros y las personas que componen la Junta Directiva.

Asamblea General: Organismo decisorio y directorio superior a través del cual se expresa la voluntad de la organización sindical y que se constituye por la reunión de sus afiliados.

Junta Directiva: Grupo de personas que pertenece a una empresa o a una institución, o un gremio compuesta del número de miembros principales y suplentes que determinen los estatutos, quienes deberán ser mayores de edad. (Artículo 369 del Código de Trabajo)

Organización social: Toda asociación permanente de trabajadores, de empleadores o de profesionales, de cualquier clase, constituida para el estudio, mejoramiento, protección y defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. (Artículo 341 del Código de Trabajo)

Personería jurídica: Aquella que está sujeto de derechos y obligaciones, que existe físicamente pero no como individuo, sino como institución y que es creada por 40 o más trabajadores, o 10 o más empleadores para cumplir un objetivo social que puede ser con o sin ánimo de lucro. (Artículo 344 del Código de Trabajo)



Representación sindical: Aquellos representantes de los trabajadores que actúan con el objeto de regular las condiciones de trabajo constituyéndose para ello en sindicatos. Los sindicatos eligen a los delegados sindicales, que transmiten a los comités de empresas sus ideologías. Los representantes sindicales no podrán exceder del dos y medio por ciento del total de miembros del sindicato, y solo se designarán cuando se trate de sindicatos gremiales o de industrias, o de empresas donde existen varios establecimientos o centros de trabajo.

Representante Legal o Secretario General: Designación utilizada para identificar al principal jefe o líder de ciertas organizaciones sindicales, partidos, asociaciones nacionales e internacionales o empresas. Es comúnmente utilizada para designar el cargo más importante dentro de una organización internacional multilateral.

Sindicato de trabajadores gremiales: Aquellos que están formados por personas de una misma profesión, oficios o especialidades.

Sindicato de empresas: Están formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en una misma empresa.

Sindicato industrial: Cuando están formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en dos o más empresas de la misma clase.

Sindicato mixto o de oficios varios: Están formados por personas de diversas profesiones, oficios o especialidades, que trabajan en empresas diversas o inconexas. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en determinada ciudad, distrito, provincia o región, el número de trabajadores de un mismo gremio sea menor de cincuenta (50) personas.



III. PROCEDIMIENTOS

A. Procedimiento para solicitar personería jurídica

Para inscripción, vigilancia y control de la creación de Sindicatos (Personería Jurídica) que se van a establecer en la República de Panamá.

1. **Sindicato:** entrega la nota y los documentos establecidos en el art. 352 del Código de Trabajo. (Ver anexo N° 4)

Nota: deben entregar copia de cédulas de por lo menos el número mínimo de afiliados requeridos, como lo establece el artículo 344 del Código de Trabajo.

2. **Recepcionista:** recibe y revisa los documentos, llena la solicitud (ver Formulario N° 1), pasa por el reloj, firma y registra los documentos en el libro de entrada, para luego hacer entrega al jefe de la documentación.
3. **Jefe:** recibe, revisa y asigna al analista que atenderá la solicitud.
4. **Analista:** recibe y analiza los documentos, los cuales deben cumplir con los requisitos establecido en los artículos 351 al 356 del Código de Trabajo, hará la verificación de las copias de cédula. De encontrarse completa la información, se redacta la resolución y nota, con sus respectivas copias que deben ser enviadas a la secretaria.

Nota: Se cuenta con un término de 30 días hábiles para aprobar o no admitir la solicitud de la personería jurídica.

Importante: de no cumplir con los requisitos establecidos, se procederá a elaborar una resolución dirigida al Sindicato en formación, indicando los errores que se deben corregir, para su debida aprobación, de conformidad al artículo 353 del Código de Trabajo.

5. **Secretaria:** recibe la nota y resolución con sus respectivas copias.
6. **Jefe:** recibe, verifica y firma las notas.
7. **Secretaria:** recibe la nota, le coloca el sello y registra en el libro de control. Posteriormente, remite a la Dirección de Trabajo el expediente, que contiene la documentación presentada por el sindicato en formación, la Resolución y la nota de envío.

Una copia de esta nota se anexará a la copia del expediente que reposa en el Departamento de Organizaciones Sociales.

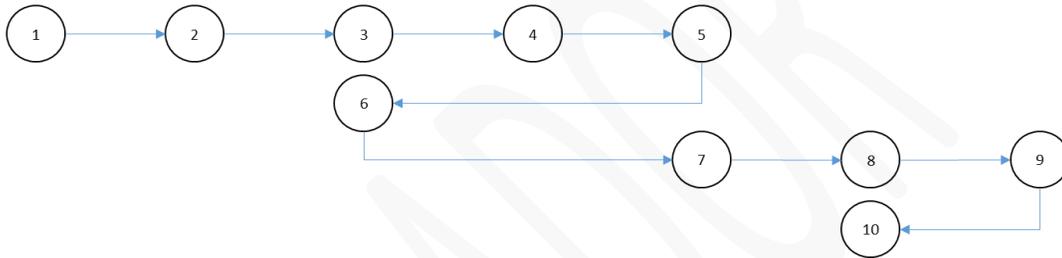


DIRECCIÓN DE TRABAJO

- 8. Secretaria:** recibe, revisa y entrega la documentación al Director(a).
- 9. Director:** firma nota remisoras y entrega a la secretaria.
- 10. Secretaria:** recibe y envía al Despacho Superior.



a.1. Mapeo - Procedimiento para personería jurídica



1	Entrega nota y los documentos establecidos en el art. 352 del Código de Trabajo.
2	Recibe, revisa, llena solicitud y entrega al jefe(a).
3	Revisa y asigna analista.
4	Analiza la documentación y redacta la resolución.
5	Recibe nota y resolución con sus respectivas copias.
6	Recibe, verifica y firma las notas.
7	Recibe la nota, le coloca el sello y registra en el libro de control. Posteriormente, remite a la Dirección de Trabajo el expediente
8	Revisa y entrega la documentación al Director(a).
9	Firma nota remisora y entrega a la secretaria.
10	Recibe y envía al Despacho Superior.



B. Procedimiento para la escogencia de nueva Junta Directiva

Para la recepción de documentos de la escogencia de una nueva Junta Directiva del Sindicato.

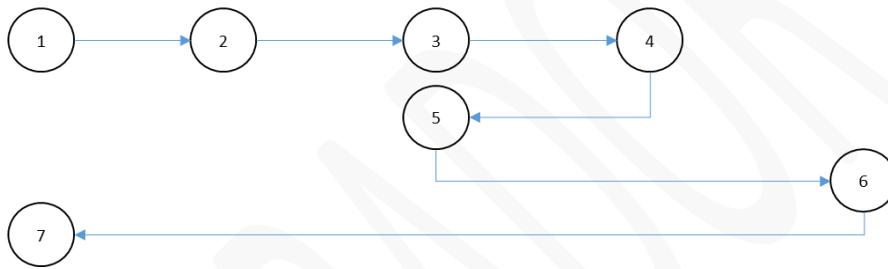
1. **Sindicato:** presenta una nota original y copia, al Departamento de Organizaciones Sociales, la cual contendrá:
 - Convocatoria del primer, segundo y tercer llamado con sus respectivas fechas de ser el caso, para la cual citaron a los trabajadores. (Artículo 364 del Código de Trabajo)
 - Acta de cada uno de los llamados a Asamblea General, que contendrá todo lo concerniente al evento ya establecido en su orden del día.
 - Listado de trabajadores afiliados al Sindicato que participaron en la Asamblea General, con número de cédulas y firmas.
 - Indicar cuál es la nómina ganadora con sus respectivas cédulas.
2. **Recepcionista:** recibe nota y documentos, completa el formulario N° 3 “Recepción de documentación”, entrega original al usuario, guarda copia firmada por el interesado y entrega al jefe la documentación.
3. **Jefe:** recibe y asigna al analista que trabajará el documento.
4. **Analista:** recibe y analiza la documentación en estricto cumplimiento a las disposiciones de los estatutos y del Código de Trabajo y verifica el documento. Si el documento cumple con los requisitos necesarios, procede a informar al Jefe(a) y certifica que el mismo reúne los requisitos establecidos, se inscribe en el libro de registros de junta directiva.

Nota: si la información está incorrecta, se redacta una nota la cual debe ser firmada por el Jefe(a), detallando los errores que se deben corregir para su debida aprobación.
5. **Jefe:** revisa, firma y entrega los documentos a la secretaria para que le coloque el sello en cada página del documento.
6. **Secretaria:** recibe y coloca el sello a cada página del documento.
7. **Sindicato:** retira copia del documento.



b.1. Mapeo - Procedimiento para la escogencia de nueva Junta Directiva

SINDICATO	MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL			
	DIRECCIÓN DE TRABAJO			
	DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES SOCIALES			
	RECEPCIONISTA	JEFE	ANALISTA	SECRETARIA



1	Presenta una nota original y copia al Departamento.
2	Recibe nota y documentos, registra en libro, entrega original al usuario y guarda copia firmada. Entrega al Jefe(a)
3	Recibe y asigna al Analista
4	Recibe, verifica y analiza la documentación, si cumple con los requisitos informa al jefe(a).
5	Recibe, revisa, firma y entrega a la secretaria.
6	Recibe y sella cada página del documento.
7	Retira copia del documento.



C. Procedimiento de ingreso de nuevos afiliados

Para la recepción de documentos al momento de actualizar el listado de los nuevos afiliados (SINDICATOS).

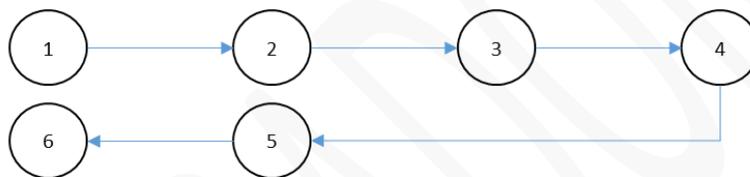
1. **Sindicato:** presenta documentación:
 - Nota solicitud de nuevos afiliados, original y copia.
 - Tarjeta de afiliación y original.
 - Lista de los afiliados detallando el nombre, número de cédula y fecha de afiliación acompañada de las tarjetas originales en forma ordenada.
2. **Recepcionista:** recibe documentos originales y copias de nota de estilo solicitando actualización de afiliados, listado actualizado, nuevos afiliados con sus tarjeta de afiliación u hoja de afiliación. Registra en libro de control de documentos y procede a llenar la hoja de trámite. (Ver Formulario N° 4)
3. **Jefe:** revisa y asigna al captador de datos que tramitará los documentos.
4. **Captador de Datos:** recibe el formulario de trámite, revisa, coteja tarjetas de afiliación con la lista original (nombre, apellido, No. de cédula, fecha de afiliación y empresa), firma el listado original como constancia de recibido y si hay errores los señala en una nota, la cual firmará el Jefe(a).

Entrega la Documentación a la recepcionista.
5. **Recepcionista:** entrega original de tarjetas al solicitante y archiva el listado.
6. **Sindicato:** recibe documentación.



c.1. Mapeo - Procedimiento de ingreso de nuevos afiliados

SINDICATO	MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL		
	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
	DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES SOCIALES		
	RECEPCIONISTA	JEFE	CAPTADOR DE DATOS



1	Presenta documentación.
2	Recibe documentos originales y copias. Registra en libro de control de documentos y procede a llenar la hoja de trámite.
3	Revisa y asigna al captador de datos que tramitará los documentos.
4	Recibe el formulario de trámite, revisa, coteja tarjetas de afiliación con la lista original, firma el listado original como constancia de recibido.
5	Entrega original de tarjetas al solicitante y archiva el listado.
6	Recibe documentación.



D. Procedimiento para la solicitud de reforma de estatutos

Se verifica la información del estatuto vigente con el estatuto por reformar para su debida aprobación.

- 1. Sindicato, Confederación o Central:** solicita mediante documento original y una (1) copia reformar el Estatuto (ver Formulario N° 3).

Requisitos:

- Nota solicitando reforma de estatutos, original y una (1) copia.
 - Convocatorias de asamblea general, original y una (1) copia.
 - Listas de asistencias de los trabajadores a las asambleas (nombre, firma y cédula), original y una (1) copia.
 - Estatuto reformado parcial o total, original y una (1) copia.
 - Deben detallar el artículo vigente y luego como quedará el artículo reformado. Se recomienda traer grabado en USB o CD el estatuto que se va a reformar.
- 2. Recepcionista:** recibe los documentos y los registra en el libro de control de documentos. Entrega el formulario original al interesado y mantiene copia para archivo del Departamento.
 - 3. Jefe:** revisa y asigna al analista que realizará el trabajo.
 - 4. Analista:** firma, recibe el documento, revisa y verifica si está completo para hacer el análisis respectivo del estatuto vigente con el estatuto por reformar. Si están de acuerdo con lo aprobado por Asamblea General y mencionados en la nota de solicitud y convocatoria, realiza el análisis. Redacta resolución con nota remitida a la Dirección de Trabajo para poder ser entregada al Ministro.

Nota: se debe realizar una nota en caso de que hayan observaciones u objeciones para ser corregidas.

- 5. Jefe:** revisa, firma nota respectiva y entrega a la Secretaria.
- 6. Secretaria:** recibe la resolución y nota firmada por el jefe, la cual será entregada a la Dirección de Trabajo.

DIRECCIÓN DE TRABAJO

- 7. Secretaria:** recibe nota y resolución, prepara la nota remisoría al Despacho Superior y entrega al Director(a).



8. **Director(a):** recibe, verifica y firma la nota remisoría, luego entrega a la secretaria.
9. **Secretaria:** adjunta nota o resolución y remite al Despacho Superior.

DESPACHO SUPERIOR

10. **Secretaria:** recibe la nota y la entrega al Ministro(a).
11. **Ministro(a):** firma y envía al Departamento de Organizaciones Sociales.

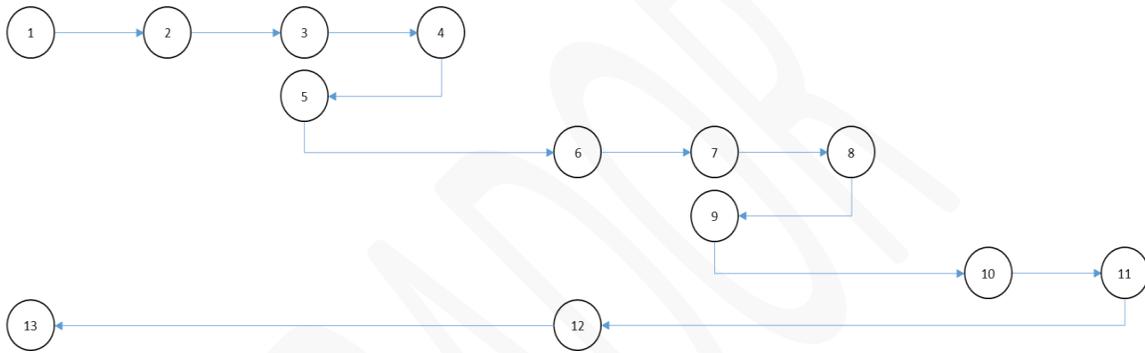
DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES SOCIALES

12. **Secretaria:** recibe la resolución y la entrega al Sindicato junto con los demás documentos y archiva las copias.
13. **Sindicato:** recibe resolución y documentación.



d.1. Mapeo - Procedimiento para envío de Solicitud Reforma de Estatuto a la Oficina de Asesoría Legal

SINDICATO, CONFEDERACIÓN o CENTRAL	MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL							
	DIRECCIÓN DE TRABAJO						DESPACHO SUPERIOR	
	DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES SOCIALES				SECRETARIA	DIRECTOR	SECRETARIA	MINISTRO
	RECEPCIONISTA	JEFE	ANALISTA	SECRETARIA				



1	Solicita mediante documento Original y una (1) copia reformar el estatuto.
2	Recibe los documentos y los registra en el libro de control de documentos. Entrega el formulario original al interesado y mantiene copia para archivo del Departamento.
3	Revisa y asigna al analista que realizará el trabajo.
4	Firma, recibe el documento, revisa y verifica si está completo para hacer el análisis respectivo del estatuto vigente con el estatuto por reformar. Redacta resolución o nota con las observaciones u objeciones que tiene el documento.
5	Revisa, firma nota respectiva y entrega a la Secretaria.
6	Recibe la resolución y nota firmada por el jefe, la cual será entregada a la Dirección de Trabajo.
7	Recibe nota, resolución, prepara la nota remisoria al Despacho Superior y entrega al Director(a).
8	Recibe, verifica y firma la nota remisoria, luego entrega a la Secretaria.
9	Adjunta resolución y remite al Despacho Superior.
10	Recibe la nota y la entrega al Ministro(a).
11	Firma y envía al Departamento de Organizaciones Sociales.
12	Recibe resolución y la entrega al Sindicato junto con los demás documentos y archiva las copias.
13	Recibe resolución y documentación.

**E. Procedimiento para permiso de representación sindical (Art. 160 C.T.)**

Recepción de solicitud para que el Sindicato escoja algún(os) representante(s), para que participe en eventos sociales, seminarios, congresos y otros.

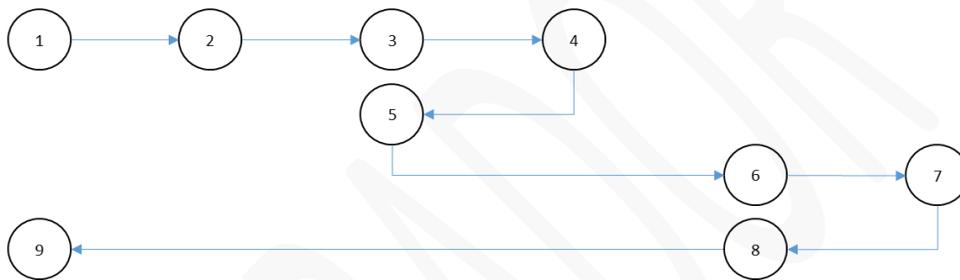
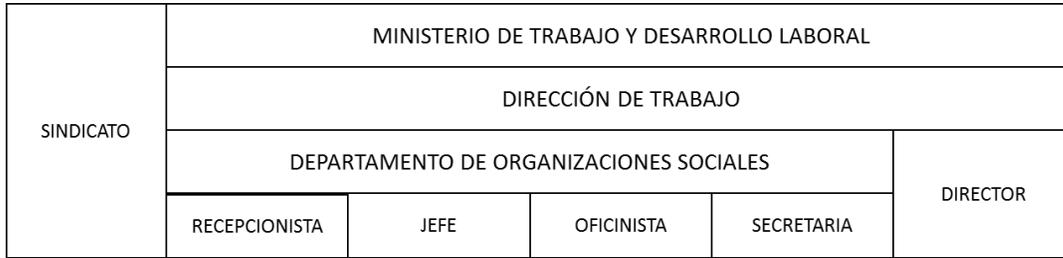
1. **Sindicato:** solicita al Departamento de Organizaciones Sociales mediante nota, autorización para que algún(os) miembro(s) del sindicato participe en eventos sociales (seminarios, congresos, actividades de adiestramiento, etc.), dicha nota debe indicar la fecha (día, mes y año), hora, lugar nombre del seminario, temario, adjuntar lista con nombres y cédulas de trabajadores designados.
2. **Recepcionista:** recibe nota original y copia para ser entregada al Jefe.
3. **Jefe:** revisa y asigna a la oficinista para que redacte el Resuelto.
4. **Oficinista:** digita Resuelto (un original y 3 copias) y entrega al Jefe.

Nota: un original y 2 copias para el sindicato y una copia para el Departamento.

5. **Jefe(a):** revisa, firma y entrega a la secretaria.
6. **Secretaria:** recibe y remite la documentación a la Dirección de Trabajo para su firma.
7. **Director(a) de Trabajo:** recibe, verifica, firma y devuelve al Departamento de Organizaciones Sociales.
8. **Secretaria:** recibe y entrega a los solicitantes el Resuelto para notificar a la empresa.
La notificación se debe hacer cinco (5) días antes del evento. La empresa tiene tres (3) días antes del evento para hacer objeciones.
 - Si la empresa objeta el resuelto que concede permiso al trabajador(a), la Dirección de Trabajo solicita que se realice una Inspección a través de la Dirección de Inspección de Trabajo.
 - Cumplida la inspección se debe hacer un informe sustentando las objeciones de la empresa.
 - De cumplir el Sindicato con los requisitos y no hallar motivo alguno en el informe realizado por el inspector, la Dirección de Trabajo otorgará el permiso.
9. **Sindicato:** recibe el resuelto para entregar a la empresa.



e.1. Mapeo - Procedimiento para la solicitud de representación sindical



1	Solicita al Departamento de Organizaciones Sociales mediante nota, autorización para que algún(os) miembro(s) del sindicato participe en eventos sociales (seminarios, congresos, actividades de adiestramiento etc.).
2	Recibe nota original y copia para ser entregada al Jefe.
3	Revisa y asigna al oficinista para que redacte el Resuelto.
4	Digita Resuelto (un original y 3 copias) y entrega al Jefe.
5	Revisa, firma y entrega a la secretaria.
6	Recibe y remite la documentación a la Dirección de Trabajo para su firma.
7	Recibe, verifica, firma y lo retorna al Departamento de Organizaciones Sociales.
8	Recibe y entrega a los solicitantes el Resuelto para notificar a la empresa.
9	Recibe el resuelto para entregar a la empresa.



F. Procedimiento para la solicitud de certificaciones

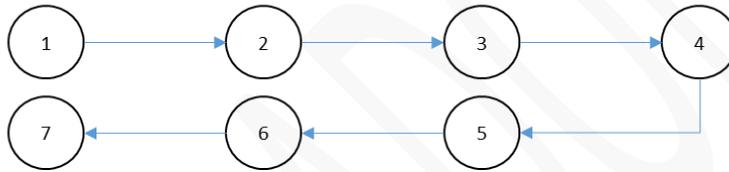
Los Sindicatos pueden solicitar certificaciones mediante una nota de estilo dirigida al Departamento de Organizaciones Sociales.

- 1. Sindicato:** solicita la certificación, mediante nota de estilo, original y copia dirigida al Jefe de Departamento de Organizaciones Sociales. (Ver anexo N° 6)
- 2. Recepcionista:** recibe nota y copia de la misma, coloca sello de recibido, pasa por el reloj y devuelve al sindicato, posterior registra en el libro de control de documentos y entrega al jefe la documentación para su revisión y asignación de trabajo.
- 3. Jefe:** revisa y asigna al analista que atenderá la documentación mediante formulario de solicitud de certificación.
- 4. Analista:** revisa el expediente, digita certificación que se entregara al jefe para revisión y firma.
- 5. Jefe:** revisa y firma certificación y entrega a la secretaria.
- 6. Recepcionista:** recibe y sella cada página de la certificación, entrega al sindicato y archiva copia de la misma.
- 7. Sindicato:** retira certificación original.



f.1. Mapeo - Procedimiento para la solicitud de certificaciones

SINDICATO	MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL		
	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
	DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES SOCIALES		
	RECEPCIONISTA	JEFE	ANALISTA



1	Solicita certificación, mediante nota de estilo dirigida al Departamento de Organizaciones Sociales.
2	Recibe nota y copia de la misma, coloca sello de recibido, pasa por el reloj y devuelve al sindicato. Entrega al jefe la documentación para su revisión y asignación de trabajo.
3	Revisa y asigna al analista que atenderá la documentación.
4	Revisa el expediente, digita certificación y entrega al jefe para su firma
5	Revisa y firma certificación y entrega a la secretaria.
6	Recibe y sella cada página de la certificación, entrega al sindicato y archiva copia de la misma.
7	Retira certificación original.



G. Procedimiento para la elaboración de carné sindical

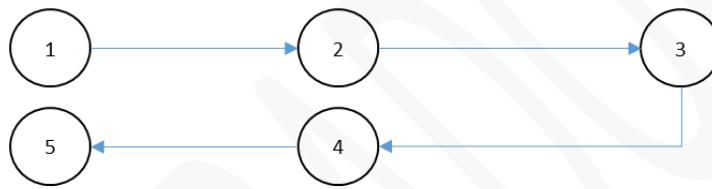
Elaboración de carné sindical a interesado que pertenezca a un sindicato ya inscrito, establecido con resolución.

1. **Interesado:** se presenta al Departamento de Organizaciones Sociales y entrega:
 - a. Formulario de solicitud de carné sindical completamente lleno.
 - b. Tomarse una foto en el departamento.
 - c. En caso de no poder presentarse debe traer 2 fotos tamaño carné.
2. **Recepcionista:** recibe, verifica y registra en el libro de control de documento el tipo de trámite a realizar luego se registra en la tarjeta.
3. **Oficinista:** recibe, verifica los documentos y procede a elaborar el carné sindical, le coloca fecha de la personería jurídica, folio, resolución y el periodo de vigencia del carné sindical.
4. **Recepcionista:** recibe el carné sindical y procede a entregárselo al usuario una vez que este se presente a retirarlo.
5. **Interesado:** se presenta al Departamento de Organizaciones Sociales a retirar el carné sindical.



g.1. Mapeo - Procedimiento para la elaboración de carné sindical

INTERESADO	MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL	
	DIRECCIÓN DE TRABAJO	
	DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES SOCIALES	
	RECEPCIONISTA	OFICINISTA



1	Se presenta al Departamento de Organizaciones Sociales.
2	Recibe, verifica y registra en el libro de control de documento el tipo de trámite a realizar y se registra en la tarjeta.
3	Recibe, verifica los documentos y procede a elaborar el carné sindical, le coloca fecha de la personería jurídica, folio, resolución y el periodo de vigencia del carné sindical.
4	Recibe el carné sindical firmado y procede a entregárselo al usuario una vez que este se presente a retirarlo.
5	Se presenta al Departamento de Organizaciones Sociales a retirar el carné sindical.



H. Procedimiento de actualización de lista de miembros (Art. 376 C.T.)

Es obligación de todas las organizaciones sociales actualizar cada año el listado de sus miembros.

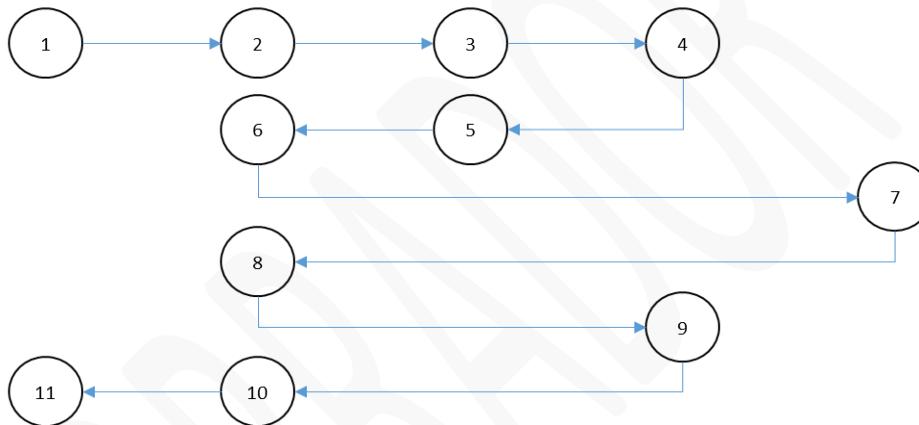
1. **Sindicato:** presenta documentación (original y copia):
 - Presenta convocatorias, actas y listado de asistencia de cada uno de los llamados a asamblea general, mediante la cual se aprobó la depuración.
 - Listado actualizado detallando nombre, número de cédula, género, empresa y fecha de afiliación.
 - Listado de desafiliados con su justificación.
 - Tarjetas de afiliación (original).
 - CD con toda la información.
2. **Recepcionista:** recibe los documentos, registra en el libro de control de documentos y procede a completar la hoja de trámite. (Ver formulario No. 4)
3. **Jefe:** recibe y asigna al captador de datos que tramitará los documentos.
4. **Captador de datos:** Recibe y verifica la documentación, coteja el listado de afiliados con las tarjetas y elabora nota remisoria a la Oficina de Informática.
5. **Jefe:** Recibe, firma la nota y entrega a la recepcionista.
6. **Recepcionista:** Recibe y remite a la Oficina de Informática.
7. **Oficina de Informática:** Recibe la nota y procede a realizar un respaldo a la data actual. Se elimina y se ingresa la información actualizada al sistema.

Elabora nota de que ya se actualizó la información. De haber algún error en la carga de la data, se especifica en la nota para su corrección.
8. **Recepcionista:** Recibe la nota y la entrega al captador de datos.
9. **Captador de Datos:** Recibe la nota y sella toda la documentación. Una vez completado remite a la recepción.
10. **Recepcionista:** Recibe la documentación y se la entrega al sindicato.
11. **Sindicato:** Se aproxima a la recepción a retirar las copias de la documentación presentada y las tarjetas de afiliación.



h.1. Mapeo - Procedimiento de actualización de lista de miembros (Art. 376 C.T.)

SINDICATO	MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL			OFICINA DE INFORMÁTICA
	DIRECCIÓN DE TRABAJO			
	DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES SOCIALES			
	RECEPCIONISTA	JEFE	CAPTADOR DE DATOS	



1	Presenta documentación (original y copia).
2	Recibe los documentos, registra en el libro de control de documentos y procede a completar la hoja de trámite.
3	Recibe y asigna al captador de datos que tramitará los documentos.
4	Recibe y verifica la documentación, coteja el listado de afiliados con las tarjetas y elabora nota remisoría a la Oficina de Informática.
5	Recibe, firma la nota y entrega a la recepcionista.
6	Recibe y remite a la Oficina de Informática.
7	Recibe la nota y procede a realizar un respaldo a la data actual. Se elimina y se ingresa la información actualizada al sistema.
8	Recibe la nota y la entrega al captador de datos.
9	Recibe la nota y sella toda la documentación. Una vez completado remite a la recepción.
10	Recibe la documentación y se la entrega al Sindicato.
11	Se aproxima a la recepción a retirar las copias de la documentación presentada y las tarjetas de afiliación.



IV. FORMULARIOS



Formulario N° 1 – Captación de información para uso interno

	MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES SOCIALES (PARA USO INTERNO)		
PARA:	<input type="text"/>	FECHA: <input type="text"/>	
<input type="checkbox"/>	Personería Jurídica	<input type="checkbox"/>	Impugnaciones
<input type="checkbox"/>	Reforma de Estatutos	<input type="checkbox"/>	Afiliación
<input type="checkbox"/>	Representante Sindical	<input type="checkbox"/>	Certificaciones
<input type="checkbox"/>	Junta Directiva	<input type="checkbox"/>	Otros
Observaciones:	<hr/> <hr/>		
<hr/> Vo. Bo. Jefe del Departamento			



ORIGEN: Departamento de Organizaciones Sociales

OBJETIVO: dejar constancia por escrito del trámite que se está solicitando, señalando quien se encargará de realizar el mismo por parte del departamento.

DESCRIPCIÓN:

1. **Para:** nombre del colaborador que atenderá la documentación.
2. **Fecha:** día, mes y año en que se recibe la solicitud a tramitar.
3. **Asunto:** seleccionar con un gancho la opción del trámite que desea solicitar al Departamento.
4. **Observaciones:** comentario que ayude a realizar de forma más eficiente el trámite solicitado.
5. **V°B° Jefe del Departamento:** firma del Jefe del Departamento.



Formulario N° 2 – Solicitud de carné sindical

	MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL <u>SOLICITUD DE CARNÉ SINDICAL</u>
Nombre completo: _____	
Cédula Número: _____ Carné de S.S: _____	
Nombre completo de la Organización Sindical: _____ _____	
Fecha en que fue elegido: _____	
Cargo que ocupa en la Organización: _____	
Empresa donde labora: _____	
Dirección de residencia: _____	
Número de teléfono: _____	
Fecha: _____ Día Mes Año	



ORIGEN: Departamento de Organizaciones Sociales

OBJETIVO: contar con la mayor información posible de las personas que solicitan el carné sindical.

DESCRIPCIÓN:

1. **Nombre Completo:** persona que solicita el carné sindical.
2. **Cédula:** número de identificación personal del solicitante.
3. **Seguro Social:** número del seguro social de la persona.
4. **Organización:** nombre completo de la organización al cual pertenece el solicitante del carné sindical.
5. **Fecha:** día, mes y año en que fue elegido para ocupar el cargo.
6. **Empresa donde Labora:** nombre de la empresa a la cual pertenece o presta sus servicios.
7. **Dirección:** ubicación correcta de la residencia de la persona
8. **Cargo:** nivel jerárquico que tiene dentro de la empresa.
9. **Teléfono:** número para ubicar al solicitante, casa o celular.
10. **Fecha:** día, mes y año en que se llenó la solicitud del carné sindical.



Formulario N° 3 – Recepción de documentos



REPÚBLICA DE PANAMÁ

Panamá _____ de _____ de 20__

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES SOCIALES

Hace constar que ha recibido documentación de:

Referente a:

- Nota de Petición
- Convocatorias a Asambleas I, II Y III llamado
- Acta de la Asamblea General I, II, III llamado
- Listado de asistencia (trabajadores que asistieron a las Asambleas Generales I, II y III llamado).
- Nomina ganadora con sus respectivas copias de cédula

La que será objeto de análisis y posterior registro o devolución si adolece de deficiencias.

- ORIGINAL
- COPIA

Entregado por:

Nombre: _____ Firma: _____

Fecha: _____ Cédula: _____

Hora: _____ Teléfono: _____

Funcionario del Departamento de Organizaciones Sociales



ORIGEN: Departamento de Organizaciones Sociales

OBJETIVO: dejar por escrito el recibo de la documentación recibida de parte de las Organizaciones Sindicales.

DESCRIPCIÓN:

1. **Fecha:** día, mes y año en que se lleno el documento.
2. **Hace constar que ha recibido documentación de:** nombre del sindicato que va a realizar los trámites en el Departamento de Organizaciones Sociales.
3. **Referente a:** seleccionar con un gancho, la casilla correspondiente al documento que se está entregando.
 - a. **Nota de petición**
 - b. **Convocatoria de Asamblea I, II y III llamado**
 - c. **Acta de la Asamblea General I, II y III llamado**
 - d. **Listado de asistencia (trabajadores que asistieron a la Asambleas Generales I, II y III llamado)**
 - e. **Nomina ganadora con sus respectivas copias de cédula.**
4. **Original:** número de documentos que se recibe.
5. **Copia:** número de copias de los documentos.
6. **Entregado por:** nombre de, fecha, hora, firma, cédula y teléfono de la persona que entrega la documentación.
7. **Funcionario:** firma del funcionario que recibe la documentación.

**Formulario N° 4 – Solicitud de registro de afiliación**



REPÚBLICA DE PANAMÁ

Panamá _____ de _____ de 20__

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES SOCIALES

Hace constar que ha recibido documentación de:

SOLICITUD DE REGISTRO DE AFILIACIONES

- Nota de Estilo
- Lista de Actualizado
- Nuevos Afiliados
- Tarjetas
- Hoja de Afiliación

- Original
- Copia

Entregado por:

Nombre: _____

Fecha: _____

Hora: _____

Funcionario(a) del Departamento de Organizaciones Sociales



ORIGEN: Departamento de Organizaciones Sociales

OBJETIVO: dejar constancia por escrito de la cantidad de afiliaciones a sindicatos a nivel nacional.

DESCRIPCIÓN:

1. **Documentación de:** nombre completo de la organización sindical que está entregando la documentación al Departamento de Organizaciones Sociales.
2. **Registro de afiliaciones:** marcar con un gancho la opción que corresponde a la documentación solicitada por la Organización Sindical.
3. **Original:** indicar la cantidad de documentos originales.
4. **Copia:** señalar el número de copias de los documentos.
5. **Entregado por:** escribir el nombre completo, la fecha (día, mes, y año) y la hora en que la persona entrega la documentación.
6. **Funcionario:** firma del funcionario que recibe la documentación.



V. GLOSARIO

1. **Afiliación:** ingreso de una persona dentro de una corporación, como miembro de la misma.
2. **Análisis:** es todo acto que se realiza con el propósito de estudiar, ponderar, valorar y concluir respecto de un objeto, persona o condición.
3. **Asesor:** el que ilustra o aconseja a una persona en una determinada materia.
4. **Capacitación:** proceso educativo a corto plazo, el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado a través del cual el personal administrativo de una empresa u organización, por ejemplo, adquirirá los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para acrecentar su eficacia en el logro de las metas que haya propuesto la organización en la cual se desempeña.
5. **Certificación:** acto por el cual una persona da fe de algo que le consta.
6. **Conceder:** dar algo a una persona que tiene autoridad o poder para ello.
7. **Concurrencia:** coincidencia de varios sucesos o cosas a un mismo tiempo.
8. **Confederación:** alianza, unión o asociación entre personas, organizaciones o países para conseguir un determinado fin.
9. **Conflicto:** situación en que dos o más individuos con intereses contrapuestos entran en confrontación.
10. **Derogar:** abolir, anular una norma legal o consuetudinaria o dejarla sin validez.
11. **Eficiente:** que consigue un propósito empleando los medios idóneos.
12. **Estatutos:** pactos, convenciones, ordenanzas o estipulaciones establecidos por los fundadores o por los miembros o socios de una entidad, para el gobierno de una asociación, sociedad, corporación, sindicato.
13. **Expediente:** conjunto de papeles, documentos y otras pruebas o antecedentes, que pertenecen a un asunto o negocio, relacionado con oficinas públicas o privadas.
14. **Gremio:** corporación de personas del mismo oficio o profesión, regida por estatutos especiales.



15. **Independiente:** que tiene la capacidad de elegir y actuar con libertad y sin depender de un mando o autoridad extraña.
16. **Organización:** organismo, conjunto de personas que funcionan para conseguir un determinado fin y disponen de los medios adecuados.
17. **Orientar:** informar a uno de lo que ignora acerca de un asunto o negocio, o aconsejarle sobre la forma más acertada de llevarlo a cabo.
18. **Permiso:** consentimiento dado por una persona que tiene autoridad para hacerlo. Autorización.
19. **Profesional:** persona que realiza su trabajo con aplicación, seriedad, honradez y eficacia.
20. **Responsable:** que cumple con rigor sus obligaciones y pone atención en lo que hace o dice.
21. **Servicio:** tiempo dedicado a un cargo o profesión.
22. **Sindicato:** es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral respecto al centro de producción (construcción, fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente.
23. **Solución:** hecho de resolver una duda o dificultad.
24. **Supervisar:** verificar lo que ha sido hecho y controlado por otros y decidir definitivamente sobre ello.
25. **Trámite:** serie de diligencias, formalidades o requisitos determinados para el curso y resolución de un asunto administrativo o de una causa ante la justicia, de acuerdo con las leyes o la práctica.



VI. ANEXOS



Anexo N° 1 – Constitución Política de la República de Panamá, Capítulo 3ª, El Trabajo

ARTÍCULO 64: El trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por lo tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa.

ARTÍCULO 65: A todo trabajador al servicio del Estado o de empresa pública o privadas o de individuos particulares se le garantiza su salario o sueldo mínimo. Los trabajadores de las empresas que la Ley determine participarán en las utilidades de las mismas, de acuerdo con las condiciones económicas del país.

ARTÍCULO 66: La Ley establecerá la manera de ajustar periódicamente el salario o sueldo mínimo del trabajador, con el fin de cubrir las necesidades normales de su familia, mejorar su nivel de vida, según las condiciones particulares de cada región y de cada actividad económica; podrá determinar así mismo el método para fijar salarios o sueldos mínimos por profesión u oficio.

En los trabajos por tarea o pieza, es obligatorio que quede asegurado el salario mínimo por pieza o jornada.

El mínimo de todo salario o sueldo es inembargable, salvo las obligaciones alimenticias en la forma que establezca la Ley. Son también inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores.

ARTÍCULO 67: A trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas.

ARTÍCULO 68: Se reconoce el derecho de sindicación a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social.

El ejecutivo tendrá un término improrrogable de treinta días para admitir o rechazar la inscripción de un sindicato.

La Ley regulará lo concerniente al reconocimiento por el Ejecutivo de los sindicatos, cuya personería jurídica quedará determinada por la inscripción.

El Ejecutivo no podrá disolver un sindicato sino cuando se aparte permanentemente de sus fines y así lo declare tribunal competente mediante sentencia firme.

Las directivas de estas asociaciones estarán integradas exclusivamente por panameños.

ARTÍCULO 69: Se reconoce el derecho de huelga. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine.

ARTÍCULO 70: La jornada máxima de trabajo diurno es de ocho horas y la semana laborable de hasta cuarenta y ocho; la jornada máxima nocturna no será mayor de siete horas y las horas extraordinarias serán remuneradas con recargo.

La jornada máxima podrá ser reducida hasta seis horas diarias para los mayores de catorce años y menores de dieciocho. Se prohíbe el trabajo a los menores de catorce años y el nocturno a los menores de dieciséis, salvo las excepciones que establezca la Ley. Se prohíbe igualmente el empleo de menores hasta de catorce años en calidad de sirvientes domésticos y el trabajo de los menores y de las mujeres en ocupaciones insalubres.

Además del descanso semanal, todo trabajador tendrá derecho a vacaciones remuneradas.



La Ley podrá establecer el descanso semanal remunerado de acuerdo con las condiciones económicas y sociales del país y el beneficio de los trabajadores.

ARTÍCULO 71: Son nulas y, por lo tanto, no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, adulteración o dejación de algún derecho reconocido a favor del trabajador. La Ley regulará todo lo relativo al contrato de trabajo.

ARTÍCULO 72: Se protege la maternidad de la mujer trabajadora. La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa. Durante un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho que la siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato. Al reincorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará además, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez.

ARTÍCULO 73: Se prohíbe la contratación de trabajadores extranjeros que puedan rebajar las condiciones de trabajo o las normas de vida del trabajador nacional. La Ley regulará la contratación de Gerentes, Directores Administrativos y Ejecutivos, Técnicos y Profesionales extranjeros para servicios públicos y privados, asegurando siempre los derechos de los panameños y de acuerdo con el interés nacional.

ARTÍCULO 74: Ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa y sin las formalidades que establezcan la Ley. Esta señalará las causas justas para el despido, sus excepciones especiales y la indemnización correspondientes.

ARTÍCULO 75: El estado o la empresa privada impartirán enseñanza profesional gratuita al trabajador. La Ley reglamentará la forma de prestar este servicio.

ARTÍCULO 76: Se establece la capacitación sindical. Será impartida exclusivamente por el Estado y las organizaciones sindicales panameñas.

ARTÍCULO 77: Todas las controversias que originen las relaciones entre el capital y el trabajo, quedan sometidas a la jurisdicción del trabajo, que se ejercerá de conformidad con lo dispuesto por la Ley.

ARTÍCULO 78: La Ley regulará las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social y fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores.

ARTÍCULO 79: Los derechos y garantías establecidos en este Capítulo serán considerados como mínimos a favor de los trabajadores.

**Anexo N° 2 – Convenio N° 87 de la OIT “Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicato”.****Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87)**

Fecha de adopción: 9 de julio de 1948
Fecha de entrada en vigor: 4 de julio de 1950

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, «la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical»;

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que «la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante»;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales,

adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:



Parte I. Libertad Sindical

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.



Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10

En el presente Convenio, el término «organización» significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.



Artículo 12

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese terri-



torio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

- a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
- b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.



Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.



2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

**Anexo N° 3 – Convenio N° 98 de la OIT “Relativo a la aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva”.****Convenio sobre el derecho de sindicación
y de negociación colectiva (núm. 98)**

Fecha de adopción: 1º de julio de 1949
Fecha de entrada en vigor: 18 de julio de 1951

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión;
Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y
Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,
adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.



2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.



Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

- a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo



Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este



Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.



Anexo N° 4 – Código de Trabajo de la Republica de Panamá, Libro III, Título 1, Derecho de Asociación Sindical

<i>Recopilación de Normas Laborales y de Seguridad Social</i>	
<p>contratados, sin ánimo de lucro, por una persona natural que los utilice en obras que por razón de su importancia u otro motivo no deban durar más de diez días.</p>	<p>Artículo 330.- El patrono que en cualquier otra forma no prevista en los artículos anteriores o en otras disposiciones de este Código, no tratara de burlar los efectos del presente Libro, sufrirá multa de 10 a 200 balboas.</p>
<p>LIBRO III RELACIONES COLECTIVAS</p>	
<p>TÍTULO PRELIMINAR DISPOSICIONES PRELIMINARES</p>	
<p>Artículo 331.- Siempre que en este Código se hable de organizaciones de trabajadores o de organizaciones sociales de trabajadores, se entenderán incluidos tanto los sindicatos, como las federaciones, confederaciones y centrales de trabajadores, a menos que se indique lo contrario.</p>	<p>Artículo 335.- Podrán formar sindicato sin necesidad de autorización y afiliarse a los mismos, los empleados, obreros, profesionales y empleadores, cualquiera que sea el oficio, profesión o actividad que desarrollen.</p>
<p>Artículo 332.- Siempre que este Código se refiera a organizaciones de empleadores se entenderán incluidas tanto las reguladas por este Libro, como las constituidas con arreglo al derecho común, pero que, no obstante, agrupen a empleadores como tales. Cuando se haga referencia específicamente a organizaciones sociales de empleadores, se entenderán incluidos los sindicatos, federaciones y confederaciones de empleadores, a menos que se indique lo contrario.</p>	<p>Artículo 336.- Los trabajadores independientes podrán asociarse en sindicatos de trabajadores, siempre que quienes los compongan no utilicen mano de obra ajena en sus labores.</p>
<p>Artículo 333.- Siempre que este Código se refiera a sindicatos se entenderán incluidos todos los regulados en el presente Libro; y cuando se refiera a trabajadores sindicalizados, se incluirá a todo aquel que se encuentre afiliado a cualquier sindicato.</p>	<p>Artículo 337.- Los menores que hayan cumplido catorce años podrán ingresar a los sindicatos de trabajadores, pero no podrán formar parte de la junta directiva. Sin embargo, para ser representante sindical bastará que hayan cumplido dieciocho años.</p>
<p>TÍTULO I DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL</p>	
<p>CAPÍTULO I Disposiciones generales</p>	
<p>Artículo 334.- Se declara de interés público la constitución de sindi-</p>	<p>Artículo 338.- Se prohíbe formar parte a la vez de varios sindicatos de la misma clase y actividad. Si un trabajador violare este artículo, se considerará que ha renunciado del sindicato al que primero se afilió.</p>
<p>Artículo 339.- Los requisitos que señalen los estatutos para ingresar al sindicato, deberán referirse únicamente al oficio, profesión o especialidad del trabajador, o a la clase de empresa donde preste servicios. No obstante, podrá restringirse en los estatutos el ingreso al sindicato de los trabajadores de confianza o excluirlos de la junta directiva y demás cargos de representación.</p>	<p>Artículo 340.- Las organizaciones sociales que se constituyan legalmente serán personas jurídicas capaces de ejercer dere-</p>



chos y contraer obligaciones y estarán exentas de cubrir los impuestos nacionales que pesen sobre sus bienes.

(Modificado por el artículo 40 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995). Las organizaciones sociales de trabajadores podrán utilizar las ventajas de la personería jurídica con fines de lucro, cuando ello contribuya al beneficio general de todos los asociados. No obstante, no podrán desarrollar actividades que constituyan una competencia desleal respecto a sus correspondientes empleadores.

CAPÍTULO II Requisitos para la formación de las organizaciones sociales

Artículo 341.-

Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de empleadores o de profesionales, de cualquier clase, constituida para el estudio, mejoramiento, protección y defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Artículo 342.-

Los sindicatos de trabajadores son:

1. Gremiales, cuando están formados por personas de una misma profesión, oficio o especialidad.
2. De empresa, cuando están formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en una misma empresa.
3. Industriales, cuando están formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en dos o más empresas de la misma clase.
4. Mixtos o de oficios varios, cuando están formados por personas de diversas profesiones, oficios o especialidades, que trabajan en empresas diversas o inconexas. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en determinada ciudad, distrito, provincia o región, el número de trabajadores de un mismo gremio sea menor de 50.

Artículo 343.-

Los sindicatos de empleadores pueden formarse por empleadores de una misma rama industrial o de actividad económica, o por empleadores de varias de dichas ramas. En ambos casos, el respectivo sindicato puede constituirse en determinado ámbito territorial, o a nivel nacional.

Artículo 344.-

(Subrogado por el artículo 41 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995).

Los sindicatos de trabajadores o de profesionales podrán constituirse con un mínimo de 40 miembros. Los sindicatos de empleadores podrán constituirse con un mínimo de diez miembros, que sean totalmente independientes entre sí.

Artículo 345.-

Cuando varias personas jurídicas funcionen como una unidad económica, los trabajadores de todas ellas podrán asociarse en un solo sindicato de empresa.

Artículo 346.-

En una misma empresa no puede funcionar más de un sindicato de empresa. Los sindicatos que a la vigencia de este Código se encontraren en esta situación, tendrán un plazo de un año para fusionarse. Expirado este término, sin que se hubieren fusionado, el Ministerio promoverá fundado en esa causa, la disolución del sindicato que tuviere menor número de afiliados.

Artículo 347.-

(Derogado por el artículo 70 de la Ley No. 44 de 1995).

Artículo 348.-

Queda prohibido a las organizaciones sociales denominarse en forma tal que induzca error con otra existente. Toda organización social debe indicar en su nombre si se trata de sindicato, federación, confederación o central. El término unión puede usarse en sustitución de sindicato. Las organizaciones sociales de empleadores deben indicar en el nombre su calidad de tales. A partir de la vigencia de este Código, las organizaciones sociales ya constituidas tendrán el plazo de un año para hacer los cambios necesarios en su denominación.

Artículo 349.-

Dos o más sindicatos podrán formar federaciones y dos o más federaciones podrán formar confederaciones o centrales, que se regirán por las disposiciones de este Título en todo lo que les fuere aplicable. Pueden afiliarse a una confederación o central los sindicatos gremiales, industriales y los de profesionales o de trabajadores independientes, constituidos a nivel nacional o provincial y que no forman parte de ninguna federación.

Artículo 350.-

Todo sindicato puede retirarse de una federación, confederación o central en cualquier momento, cuando la mayoría de sus miembros así lo disponga. Será ineficaz cualquier disposición en contrario.



Recopilación de Normas Laborales y de Seguridad Social

CAPÍTULO III Constitución de las organizaciones sociales

Artículo 351.-

La inscripción de un sindicato, federación, confederación o central en los registros correspondientes del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, determina su personería jurídica.

Las diligencias para la inscripción de una organización social se extenderán en papel simple y no causarán impuesto alguno.

Artículo 352.-

(Subrogado por el artículo 42 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995).

Para admitir la inscripción, se tendrá un término improrrogable de quince días calendario, que comenzará a contarse desde el día en que se reciba en el Ministerio la solicitud de inscripción, la cual deberá ajustarse a los siguientes requisitos:

1. Estar firmada por el presidente o el secretario general del sindicato en formación, o de la federación, confederación o central de que se trate.
2. Remitirse a la Dirección General de Trabajo directamente o por medio de las autoridades de trabajo o la primera autoridad política del lugar.
3. Estar acompañada de copia auténtica del acta constitutiva, de los estatutos aprobados y del acta de la sesión, o sesiones, en que se llevó a cabo tal aprobación.

El acta constitutiva deberá estar firmada por los miembros fundadores del sindicato; o por personas rogadas al efecto, en el supuesto de que alguno o algunos de aquellos no supieran o no pudieran firmar, y expresará la clase de sindicato, su domicilio legal, el número de miembros, los nombres y apellidos y el número de la cédula de identidad personal de los que componen la junta directiva.

El Ministro de Trabajo y Bienestar Social hará, dentro del término de quince días a que se refiere esta norma, la verificación de las cédulas de identidad personal consignadas en el acta constitutiva, de por lo menos el número mínimo de afiliados requeridos por el artículo 344.

Tratándose de federaciones, confederaciones o centrales, el acta constitutiva será firmada por los representantes de las respectivas organizaciones fundadoras y expresará su domicilio, el nombre y domicilio de todas las organizaciones que la integran, y los nombres y apellidos y el número de cédula de identidad personal.

Esta documentación se presentará por triplicado. Un ejemplar se devolverá a los interesados con certificación

donde conste el hecho de la presentación, indicando la fecha y hora en que ésta se realizó, otro ejemplar permanecerá en el despacho a cargo de los registros, y el tercero se utilizará para la tramitación.

Artículo 353.-

(Subrogado por el artículo 43 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995).

Si la solicitud de inscripción o la documentación presentada no se ajustan a lo prescrito en el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social dictará resolución razonada que indique clara y específicamente sus errores o deficiencias, para que los interesados, dentro del término de quince días calendarios, lo subsanen. De esta resolución puede pedirse reconsideración dentro de los cinco días siguientes, la cual será decidida en un término de diez días.

Vencido este término, sin que se hubiere decidido el recurso, se entiende confirmada la resolución.

En el caso previsto en este artículo, el término de quince días a que se refiere el artículo anterior, comenzará a contarse desde el día en que se presente la solicitud enmendada.

Artículo 354.-

Sólo podrán formularse objeciones a la solicitud de inscripción en los siguientes casos:

1. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 341.
2. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 344.
3. Si no se presenta en debida forma la documentación que exige el artículo 352.

Artículo 355.-

Sólo podrá rechazarse la inscripción de un sindicato u otra organización social:

1. Cuando los interesados no corrijan oportunamente los errores o deficiencias que el Ministerio les hubiere señalado en la forma que dispone el artículo 353.
2. Cuando, en el caso de un sindicato de trabajadores, se comprobare que el sindicato está evidentemente controlado por un empleador, grupo u organización de empleadores.
3. Cuando se trate de un sindicato constituido en violación de lo dispuesto en el artículo 346.

Artículo 356.-

(Subrogado por el artículo 44 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995).

Vencidos los quince días calendarios de que tratan los artículos 352 y 353, sin que se hubiere rechazado u obje-



tado la solicitud de inscripción, se considerará inscrito el sindicato, federación, confederación, o central, para todos los efectos legales y, a partir de este término, el Ministerio queda obligado a expedir las constancias y certificaciones respectivas y a efectuar, en los registros de las organizaciones sociales, la anotación que corresponda.

CAPÍTULO IV **Régimen interno**

Artículo 357.-

Son fines y funciones principales de los sindicatos y demás organizaciones sociales:

1. Procurar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus miembros, y la defensa de sus intereses comunes.
2. Celebrar convenciones colectivas de trabajo, en los casos en que se admita su celebración, y garantizar su cumplimiento, y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen.
3. Representar a sus miembros en los conflictos, controversias y reclamaciones que se presenten, y demandar o reclamar en nombre de ellos en forma individual o colectiva, o intervenir en los conflictos, controversias o reclamaciones, individuales y colectivas, que se hubieren promovido.
4. Propugnar porque las relaciones entre trabajadores y empleadores se desarrollen sobre la base de justicia y mutuo respeto y colaboración dirigida al perfeccionamiento de las condiciones propias de la respectiva actividad, y al desarrollo económico y social de la comunidad.
5. Promover la educación gremial, técnica y general de los asociados, especialmente por medio de la creación de escuelas industriales o profesionales, o de la concesión de becas a sus afiliados y familiares para estudiar o perfeccionarse en escuelas y universidades.
6. Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educativas, de asistencia y previsión.
7. Participar en la formación de los organismos estatales que les indique la ley.
8. Denunciar ante los funcionarios competentes del trabajo, las omisiones, irregularidades y violaciones que se cometan en la aplicación del presente Código y disposiciones complementarias.
9. Propugnar por la creación y mejoramiento del sistema de protección contra los riesgos del trabajo y prevención de accidentes y enfermedades.

10. Organizar centrales de servicios en asesoría técnica, educativa, cultural o de promoción socioeconómica en beneficio de sus afiliados.

11. Adquirir a cualquier Título y administrar los bienes muebles e inmuebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

12. En general, todas las que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

Artículo 358.-

Los estatutos de las organizaciones sociales contendrán:

1. Denominación que la distinga de las demás.
2. Domicilio.
3. Objeto.
4. Condiciones de admisión.
5. Obligaciones y derechos de los afiliados.
6. El procedimiento para la elección de la junta directiva y el número de sus miembros.
7. Las causas y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.
8. La manera de convocar la asamblea general y la época de celebración de las ordinarias.
9. Forma de pago y monto de las cuotas.
10. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes de la organización.
11. Normas para la liquidación del patrimonio de la organización.
12. Época de presentación de cuentas.
13. Todas las demás estipulaciones que se estimen conveniente.

Artículo 359.-

(Subrogado por el artículo 45 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995).

Los estatutos de las organizaciones sociales determinarán las causas de cesantía de los afiliados y directivo de la organización.

Artículo 360.-

En los casos de expulsión de un trabajador miembro del sindicato, o de remoción de un miembro de la junta directiva o representante sindical, se observarán las siguientes reglas:

1. La asamblea general, se reunirá mediante convocatoria especial para conocer de la expulsión.
2. El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
3. La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.



Recopilación de Normas Laborales y de Seguridad Social

4. Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

5. La expulsión o remoción deberá ser aprobada por no menos de las dos terceras partes del total de miembros del sindicato.

6. La expulsión o remoción sólo podrá decretarse en los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

Artículo 361.-

Los estatutos de las federaciones, confederaciones y centrales, además de los requisitos que señala el artículo 358, que les resulten aplicables, contendrán lo siguiente:

1. Denominación y domicilio de las organizaciones constituyentes.
2. Condiciones de adhesión de nuevos miembros.
3. Forma en que sus miembros estarán representados en la junta directiva y en las asambleas.

Artículo 362.-

La asamblea general es la máxima autoridad de la organización social. Son funciones privativas de ella las siguientes:

1. Nombrar la junta directiva.
2. La aprobación y modificación de los estatutos.
3. Fijar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias.
4. Declarar la huelga.
5. Acordar la fusión con otras organizaciones sociales.
6. Acordar la afiliación a federaciones, confederaciones o centrales, según sea el caso.
7. Decidir sobre la expulsión de cualquier afiliado, o la imposición de sanciones disciplinarias.
8. Aprobar el presupuesto anual elaborado por la junta directiva, y los sueldos que se fijen a los funcionarios de la organización.
9. Revisar, si lo estima conveniente, los acuerdos y decisiones de la junta directiva.
10. Autorizar las inversiones y erogaciones mayores de 1.000 balboas, a menos que los estatutos señalen una suma inferior.
11. Cualesquiera otras que les señalen las leyes o los estatutos de la organización.

Artículo 363.-

La asamblea general se reunirá ordinariamente, por lo menos cada seis meses, y podrá celebrar todas las reuniones extraordinarias que la junta directiva, o un número de trabajadores u organizaciones no inferiores al 25 por ciento de los afiliados, estimen convenientes.

En este último caso, la junta directiva está obligada a convocar la asamblea general dentro de los diez días siguientes a la petición respectiva, y si no lo hiciere, los peticionarios podrán hacer directamente la convocatoria. Lo mismo se aplicará cuando la junta directiva no convocare oportunamente las asambleas ordinarias.

Artículo 364.-

El quórum en las asambleas lo constituyen las dos terceras partes de los miembros de las organización, a quienes en ningún caso se les permitirá representar a otros. Si no se obtuviere el quórum, los asistentes o la junta directiva podrán convocar para una nueva reunión, en otro día, la cual podrá verificarse siempre que estén presentes la mayoría de los afiliados. Si tampoco hubiere quórum en esta segunda ocasión, los asistentes o la junta directiva podrán convocar en el mismo acto para otra reunión, que se verificará válidamente en cualquier tiempo y sea cual fuere el número de miembros que concurren.

Cuando por falta de quórum en la prima ocasión, sea necesario convocar para una segunda reunión, en la misma convocatoria podrá señalarse la fecha y hora para la que hubiere de celebrarse en caso de que tampoco se obtenga el quórum necesario. Esta tercera reunión puede convocarse para el mismo día que la segunda.

Artículo 365.-

Cuando por razón de diversos turnos o centros de trabajo no sea posible que los miembros del sindicato concurren a una asamblea, podrán celebrarse hasta dos asambleas parciales, siempre que en conjunto se cumplan con los requisitos de mayoría que señala el artículo anterior.

Artículo 366.-

Los estatutos del sindicato podrán establecer los casos en los cuales los acuerdos pueden tomarse mediante plebiscito, que podrá efectuarse en los locales de trabajo, antes o después de la ejecución de las labores. Además de los requisitos que señalen los estatutos, será necesario que el objeto del plebiscito haya sido motivo de discusión en una reunión del sindicato donde hubieren concurrido al menos el 25 por ciento de sus miembros, convocada de la misma manera que para una asamblea general.

Artículo 367.-

Si no obtuviere el quórum en una asamblea general, serán válidos los acuerdos que se tomen mediante firmas de adhesión, siempre que el objeto del acuerdo hubiere sido materia de discusión de la manera prevista en el



Código del Trabajo

artículo anterior, en una reunión que se celebre en la misma fecha que la asamblea para la cual se hizo la convocatoria y en sustitución de la misma.

Lo dispuesto en este artículo será posible cuando se trate de cualquiera de los casos previstos en los numerales 2, 3, 4 y 10, del artículo 362.

Artículo 368.-

La junta directiva tendrá la dirección ejecutiva de los asuntos de la organización y será responsable ante ella y frente a terceros en los mismos términos en que lo sean los mandatarios según el Código Civil.

Artículo 369.-

(Subrogado por el artículo 46 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995).

La junta directiva estará compuesta del número de miembros principales y suplentes que determinen los estatutos, quienes deberán ser mayores de edad. No obstante lo anterior, los principales de dichas directivas hasta un máximo de once, gozarán de fuero sindical. Los suplentes gozarán de fuero sindical de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 382.

Artículo 370.-

La representación legal de la organización se ejercerá por su secretario general, su presidente o por la persona que según los estatutos deba reemplazarlos en sus ausencias.

Artículo 371.-

Los representantes sindicales no podrán exceder del 2,5 por ciento del total de miembros del sindicato, y sólo se designarán cuando se trate de sindicatos gremiales o de industria, o de empresa donde existan varios establecimientos o centros de trabajo. En todo caso, no podrá designarse más de un representante por cada establecimiento o centro de trabajo.

Artículo 372.-

La junta directiva está facultada para acordar la terminación de la huelga declarada por el sindicato, salvo que al hacerse la declaratoria la asamblea se hubiere reservado expresamente esa facultad.

Cuando se hubiere designado un comité de huelga, el acuerdo de la junta directiva deberá adoptarse oído el concepto de dicho comité.

Artículo 373.-

Todo empleador está obligado a descontar a los afiliados a un sindicato las cuotas ordinarias y extraordinarias

que éste establezca, y a entregárselas mensualmente. Para estos efectos bastará con que el sindicato formule la solicitud correspondiente y acredite la condición de afiliado de cada trabajador. En los casos de retiro del sindicato éste queda obligado a comunicarlo de inmediato al empleador, para que se suspendan los descuentos.

Las controversias a que diere lugar la aplicación de este artículo serán decididas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Artículo 374.-

(Subrogado por el artículo 47 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995).

Los estatutos de la organización sindical determinarán el período de los miembros en la junta directiva y de los representantes sindicales.

Parágrafo transitorio.-

Mientras no se reformen los estatutos de las organizaciones sociales existentes o en proceso de inscripción, el período seguirá siendo de dos años.

Artículo 375.-

(Subrogado por el artículo 48 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995).

Corresponde a los estatutos de las organizaciones sociales determinar las restricciones o la prohibición de los períodos de reelección, o limitar el número de veces que una persona puede ser miembro de la junta directiva.

CAPÍTULO V Obligaciones de las organizaciones sociales

Artículo 376.-

Los sindicatos y demás organizaciones sociales están obligados a:

1. Llevar libros de actas, socios y contabilidad, debidamente sellados y autorizados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.
2. Comunicar al Ministerio, dentro de los quince días siguientes, los cambios ocurridos en la junta directiva, las designaciones de representantes sindicales y las reformas a los estatutos.
3. Enviar cada año al Ministerio una lista de sus miembros.
4. (Modificado por el artículo 49 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995). Permitir a las autoridades de trabajo, para fines específicos, inspecciones en sus libros de actas, de socios y contabilidad, cuando así lo solicite por lo menos el 20 por ciento de sus afiliados.



Recopilación de Normas Laborales y de Seguridad Social

Artículo 377.-

Los fondos de cada organización social deberán mantenerse depositados en una institución bancaria, situada en la localidad donde tenga su domicilio, si la hubiere, o en otra distinta.

(Modificado por el artículo 50 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995). Los fondos y bienes de las organizaciones sindicales no serán susceptibles de secuestro, embargo u otra medida cautelar. Se exceptúa el embargo decretado en un proceso ejecutivo hipotecario contra el inmueble dado en garantía.

Artículo 378.-

La junta directiva deberá rendir a la asamblea general, al menos cada seis meses, cuenta detallada de la administración de los fondos.

CAPÍTULO VI**Medidas de protección al sindicalismo****Sección Primera
Medidas generales****Artículo 379.-**

El Estado panameño, a través del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, está obligado a fomentar la constitución de sindicatos, en las actividades o lugares donde no los hubiere, respetando el derecho de los trabajadores a formar la clase y número de sindicatos que estimen convenientes.

El Ministerio promoverá igualmente la afiliación de los trabajadores en los sindicatos existentes, dejando en absoluta libertad a los trabajadores para escoger el sindicato de su preferencia.

Artículo 380.-

(Subrogado por el artículo 51 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995).

El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social proporcionará a las organizaciones sociales la asistencia técnica y económica que necesiten con la finalidad de que organicen programas, cursos, seminarios de educación laboral y capacitación sindical y congresos. La ayuda económica que deberá suministrar el Estado a las organizaciones sociales para los fines señalados, será canalizada a través de las centrales obreras, federaciones independientes y sindicatos nacionales independientes, debidamente constituidos, tomando en cuenta el número de trabajadores afiliados. En lo que respecta al apoyo económico para la realización de

congresos, esta ayuda será reglamentada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social por decreto ejecutivo.

**Sección Segunda
Fuero sindical****Artículo 381.-**

Gozarán de fuero sindical:

1. Los miembros de los sindicatos en formación.
2. (Modificado por el artículo 52 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995). Los miembros de las directivas de los sindicatos, federaciones y confederaciones o centrales de trabajadores, con sujeción a lo dispuesto en los artículos 369 y 382.
3. Los suplentes de los directivos, aun cuando no actúen.
4. Los representantes sindicales.

Artículo 382.-

En el caso a que se refiere el ordinal 3, del artículo anterior, si el sindicato tuviere más de 200 miembros podrá designarse un número de suplentes igual o menor de los principales, y todos gozarán de fuero sindical. Si el sindicato tuviere menos de 200 miembros, podrá designarse un suplente por cada miembro principal de la directiva, pero sólo se reconocerán los beneficios del fuero sindical hasta cinco suplentes, que se determinarán tomando en cuenta los que hubieren obtenido el mayor número de votos en la respectiva elección. En caso de que con posterioridad se reemplace a un suplente, quien lo sustituya gozará del fuero de que aquél gozaba.

Los suplentes en las directivas de las federaciones, confederaciones y centrales de trabajadores, gozarán en todo caso de fuero sindical.

Artículo 383.-

El trabajador amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización de los tribunales de trabajo, fundada en una justa causa prevista en la ley. El despido realizado en contra de lo dispuesto en este artículo constituye violación del fuero sindical.

También constituye violación del fuero sindical la alteración unilateral de las condiciones de trabajo o el traslado del trabajador a otro establecimiento o centro de trabajo, cuando éste último no estuviere comprendido dentro de sus obligaciones, o si estándolo, el traslado impide o dificulta el ejercicio del cargo sindical, caso en el cual también será necesaria la previa autorización judicial.



Código del Trabajo

Artículo 384.-

La duración del fuero sindical está sujeta a las siguientes reglas:

1. Para los miembros de los sindicatos en formación se extenderá hasta por tres meses después de admitida su inscripción.
2. A los miembros principales y suplentes de las directivas, estos últimos cuando hubiere lugar al fuero, y a los representantes sindicales, hasta por un año luego de haber cesado en sus funciones.
3. El fuero sindical se reconocerá desde que el trabajador aparezca en una lista de elección, siempre que la misma se comunique al empleador o a la Inspección de Trabajo; en todo caso la protección sólo podrá reconocerse hasta por el mes anterior a las elecciones.
4. Los que resulten electos continuarán gozando del fuero sindical, aun antes de tomar posesión, y los candidatos que no fueren designados tendrán el fuero hasta un mes después de verificadas las elecciones.
5. Si no se hiciera la comunicación de que trata el ordinal 3 de este artículo, el fuero sindical protegerá a los directivos y representantes sindicales desde la fecha de su elección.

Artículo 385.-

Los trabajadores, o sus representantes, que estén organizando un sindicato, podrán para obtener la protección del fuero sindical, notificar a la Dirección Regional o General de Trabajo, por comunicación escrita, la voluntad del grupo de gestionar la formación del sindicato, con una declaración de los nombres y generales de cada uno de ellos, y la empresa, establecimiento o negocio donde trabajan. Para formular esta comunicación bastará con que el grupo sea mayor de veinte trabajadores.

Sólo desde el momento en que se haga la notificación de que trata este artículo, el sindicato se considerará en formación, y sus miembros gozarán de fuero sindical, hasta por lo treinta días hábiles siguientes, si durante ellos no han formalizado la solicitud de inscripción del sindicato, conforme al artículo 352. Una vez formalizada la solicitud de inscripción, los trabajadores continuarán gozando de fuero sindical en la forma que prescriben los artículos 381 ordinal 1 y 384 ordinal 1.

En caso de que se hagan objeciones a la solicitud de inscripción del sindicato, el fuero se extenderá por todo el tiempo que se concede para subsanar las objeciones. Una vez subsanadas, el fuero sindical de los miembros del sindicato en formación se regirá por las reglas señaladas en los artículos 381 y 384.

Artículo 386.-

Luego de presentada la comunicación de que trata el artículo anterior, o la solicitud de inscripción del sindicato, cualquier trabajador interesado puede hacer llegar a la Dirección Regional o General de Trabajo su adhesión al sindicato en formación, y desde ese momento estará protegido por el fuero sindical.

Cuando los organizadores del sindicato no hicieren la comunicación prevista en el artículo anterior, el sindicato se considerará en formación desde que se presente la solicitud de inscripción.

Artículo 387.-

Las autoridades de trabajo notificarán al empleador o empleadores la presentación de la comunicación a que se refieren los artículos anteriores, o la solicitud de inscripción formulada por los trabajadores. No obstante, la omisión de esta notificación por parte de la autoridad de trabajo no afectará la protección del fuero sindical, sin perjuicio de las sanciones que correspondan en contra del respectivo funcionario.

Sección Tercera
Sanciones por prácticas desleales

Artículo 388.-

Son práctica desleales en contra del sindicalismo y de los derechos del trabajador:

1. La formación de listas negras.
2. Maltratos a los trabajadores.
3. Despidos, sanciones, represalias, traslados, desmejoramiento o discriminaciones motivadas por reclamos individuales o colectivos, por el hecho de organizar o pertenecer a un sindicato, o por haber participado en una huelga o firmado un pliego de peticiones.
4. El despido, con conocimiento, de uno o varios trabajadores amparados por el fuero sindical.
5. Los actos de injerencia de los empleadores con el objeto de promover la organización o el control de sindicatos de trabajadores, o la renuncia o no afiliación a un sindicato.
6. Entregar u ofrecer a una organización social de trabajadores sumas de dinero, salvo las previstas en la ley o en una convención colectiva de trabajo, siempre que en este último caso sean destinadas para programas de vivienda u otras obras en beneficio directo de los trabajadores.
7. El despido o desmejoramiento de un número de trabajadores permanentes sindicalizados en forma que modifique, en contra de éstos, la proporción entre el personal sindicalizado y el no sindicalizado, o el pertene-



Recopilación de Normas Laborales y de Seguridad Social

ciente a otro sindicato, dentro de la empresa, a menos que justifique previamente ante los tribunales de trabajo las causas de tales despidos o de la ruptura de dicha proporción. Se aplicará esta norma aun cuando los despidos no se efectúen simultáneamente.

En el caso previsto en el ordinal 7 de este artículo, los trabajadores despedidos tendrán derecho al reintegro con pago de los salarios caídos, pero sólo aquellos trabajadores cuyo despido no sea anterior a más de tres meses a la fecha en que se formula el reclamo. Las controversias a que diere lugar la aplicación de este ordinal se tramitarán mediante proceso abreviado.

Artículo 389.-

Las infracciones a las normas de esta sección se sancionarán con multas de 100 a 2.000 balboas, según la gravedad de las circunstancias. Las multas se duplicarán sucesivamente por cada vez que el empleador reincida en la falta, y las impondrán las autoridades administrativas o los tribunales de trabajo.

CAPÍTULO VII
Sanciones e impugnaciones

Artículo 390.-

Sólo podrán imponerse a las organizaciones sociales las siguientes sanciones:

1. Multa de 10 a 200 balboas.
2. Disolución.

Estas sanciones sólo pueden imponerse mediante sentencia dictada por los tribunales de trabajo.

Artículo 391.-

La multa se impondrá cuando la organización social, por dos años consecutivos, dejare de cumplir con las obligaciones que le impone el artículo 355. Si el período de la junta directiva o de los representantes sindicales fuese mayor de un año, la multa se impondrá cuando por dos períodos consecutivos no se hiciera la comunicación correspondiente.

Artículo 392.-

La disolución se impondrá en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando de manera evidente la organización se aparte permanentemente de los fines exclusivos previstos en este Código.
2. Cuando pasare más de un año desde el día en que el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social le comunique que ha dejado de tener el número de miembros que este

Código exige para la constitución y subsistencia de la organización social de que se trate, sin que se compruebe haber subsanado esta deficiencia.

3. Cuando, tratándose de un sindicato de trabajadores, se compruebe que está evidentemente controlado por un empleador, grupo u organización de empleadores.

Artículo 393.-

La multa y la disolución de una organización social se tramitará mediante proceso abreviado, y podrán solicitarla:

1. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, cuando se trate de multa.
2. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, en los casos a que se refieren los ordinales 1 y 2 del artículo anterior.
3. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, en el caso previsto en el ordinal 3 del artículo anterior, siempre que se le solicite una federación, confederación o central de trabajadores.

Artículo 394.-

Están sujetos a impugnación ante los tribunales de trabajo los siguientes actos de las organizaciones sociales:

1. La adopción en los estatutos de normas contrarias a la ley, si la organización no las corrige dentro de los dos meses siguientes a la objeción que por escrito le formule el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.
2. La admisión de afiliados que no reúnan los requisitos señalados en la ley o en los estatutos.
3. La elección de directivos y representantes sindicales que no reúnan los requisitos necesarios para esos cargos.
4. La elección de directivos y representantes sindicales, o su remoción, cuando la asamblea no hubiere cumplido con los requisitos previstos en el artículo 364.
5. La expulsión de un afiliado o la remoción de un directivo o representante sindical, en violación de lo dispuesto en el artículo 360.

No obstante la apreciación que haga la asamblea en cuanto a la existencia de la causal de expulsión, no es susceptible de impugnación.

La impugnación se tramitará como proceso abreviado, y será promovida por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, o por un número de afiliados no inferior al 10 por ciento del total de miembros de la organización, excepto el caso de exclusión de un afiliado o remoción de un directivo o representante sindical, que sólo podrá promoverse por el interesado.



Código del Trabajo

CAPÍTULO VIII Fusión, disolución y liquidación de organizaciones sindicales

Artículo 395.-

Dos o más organizaciones sociales podrán fusionarse, siempre que acuerden sus respectivas disoluciones y formen una nueva.

Artículo 396.-

Las organizaciones sociales podrán disolverse mediante el voto de las dos terceras partes de sus miembros, reunidos en asamblea general, y de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La disolución se comunicará al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, quien cancelará la respectiva inscripción. En este caso, y cuando se trate de disolución impuesta mediante sentencia, el Ministerio publicará por dos veces consecutivas en un diario de circulación nacional, un extracto de la resolución adoptada por la asamblea general o de la sentencia dictada por los tribunales de trabajo.

2. Serán nulos los actos o contratos celebrados o ejecutados por la organización después de la disolución, que no se refieran exclusivamente a la liquidación.

3. En caso de disolución, salvo el de fusión, corresponde a la junta directiva designar dentro de los quince días siguientes, dos miembros de la organización que, con un tercero nombrado por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, integrarán la junta liquidadora. Si dentro del plazo señalado en este ordinal la junta directiva no ha hecho las designaciones respectivas, el Ministerio las hará de oficio, dando al sindicato la representación correspondiente.

4. Los liquidadores designarán a uno de ellos como presidente de la junta liquidadora y, en conjunto, se reputarán mandatarios de la organización. Para cumplir su cometido, seguirán el procedimiento que indiquen los estatutos o el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social; subsidiariamente, se sujetarán al procedimiento que establezcan las leyes comunes, en lo que fuere aplicable.

Artículo 397.-

En caso de disolución de una organización social, excepto el de fusión, su activo líquido se distribuirá con sujeción a las siguientes reglas:

1. Si se tratare de un sindicato, se entregará a la federación, confederación o central de la que formare parte; y de no ser posible, se distribuirá por partes iguales entre todos los sindicatos de la misma clase existentes en el país.

2. Si se tratare de una federación, se entregará a la confederación o central de que forme parte, y, de no ser posible, se distribuirá por partes iguales entre todos los sindicatos que la componen.

3. Si se tratare de una confederación o central, se distribuirá por partes iguales entre todas las organizaciones sociales que la compongan, y de no ser posible, entre las demás confederaciones o centrales existentes en el país.

4. En los casos en que no resulte aplicable ninguna de las reglas anteriores, el activo pasará al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social para ser usado en programas de educación laboral.

TÍTULO II CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 398.-

Convención colectiva de trabajo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por la otra uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores.

Artículo 399.-

La convención colectiva se suscribirá en tres ejemplares, uno para cada parte, y el tercero se presentará al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Artículo 400.-

Las organizaciones sociales de trabajadores o empleadores probarán su personería por medio de certificación expedida por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, y la autorización para celebrar la convención colectiva mediante copia autenticada de la resolución que al efecto dicte la junta directiva o la asamblea general de la organización social de que se trate.

Cuando se trate de organizaciones de empleadores constituidas conforme al derecho común, se sujetarán a éste en cuanto a la prueba de la personería y de la autorización para negociar.

Los empleadores no organizados justificarán su representación conforme al derecho común. Si se trata de personas jurídicas, el representante legal o gerente de la empresa podrán representarlas en la convención colectiva.

Proyecto MATAC / OIT

73



Recopilación de Normas Laborales y de Seguridad Social

Artículo 401.-

(Subrogado por el artículo 7 de la Ley No. 8 de 30 de abril de 1981).

Todo empleador a quien presten servicios trabajadores miembros de un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste una convención colectiva cuando se lo solicite el sindicato.

Si el empleador se niega a celebrar la convención colectiva, los trabajadores podrán, una vez terminada la conciliación, ejercitar el derecho de huelga.

Artículo 402.-

En caso de que varias organizaciones de trabajadores pidan la celebración de una convención colectiva en una misma empresa, y siempre que no se pusieren de acuerdo entre ellas, se observarán las reglas siguientes:

1. Si concurre un sindicato de empresa con uno o más sindicatos industriales, la convención colectiva se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

2. Si concurren sindicatos gremiales con sindicatos de empresa o de industria podrán los primeros celebrar una convención colectiva para su profesión, siempre que el número de afiliados sea mayor que el de los trabajadores del mismo gremio que formen parte del sindicato de empresa o de industria y que presten servicio en la empresa o industria correspondiente.

3. Si concurren varios sindicatos gremiales, la convención colectiva se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará una convención colectiva para su profesión.

Artículo 403.-

(Los numerales 2 y 4 fueron modificados por el artículo 53 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995).

La convención colectiva de trabajo contendrá, como mínimo, lo siguiente:

1. Los nombres y domicilios de las partes.
2. Las empresas o instituciones comprendidas, o ambas.
3. Reglamentación del comité de empresas, para los únicos fines de tramitar quejas de los trabajadores y establecer un efectivo sistema de comunicación y entendimiento entre el sindicato y la empresa.
4. Estipulaciones sobre condiciones generales y particulares de trabajo. También podrá contener estipulaciones sobre salario, comité de empresa, movilidad laboral, fondos de cesantía, productividad, contratos individuales de trabajo, obligaciones y prohibiciones de las partes, jornadas y horarios de trabajo, descansos obligatorios,

patentes de invención, vacaciones, edad de jubilación y, en general, todas aquellas disposiciones que desarrollen el contenido del Código de Trabajo o actualicen, de acuerdo con la realidad de la empresa, los deberes y derechos de las partes, con el objeto de estrechar lazos de colaboración para su mutuo beneficio.

5. Duración.

6. Las estipulaciones del artículo 68 que se ajusten a la naturaleza de la convención colectiva.

7. Las demás estipulaciones que convengan a las partes, siempre y cuando no interfieran con la facultad que tiene el empleador de determinar el número de trabajadores necesarios para el normal funcionamiento de la empresa, ni afecten los derechos de los trabajadores contemplados en los artículos 224 y 225 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO II**Efectos de la convención colectiva****Artículo 404.-**

Las cláusulas de la convención colectiva se aplicarán a todas las categorías de trabajadores que estén empleados en la o las empresas comprendidas por la convención colectiva, a menos que la convención prevea expresamente lo contrario.

Artículo 405.-

(Adicionado por el artículo 5 de la Ley No. 2 de 13 de enero de 1993).

La convención colectiva se aplicará a todas las personas que trabajan, en las categorías comprendidas en la convención, en la empresa, negocio o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato.

Los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la convención colectiva estarán obligados, durante el plazo fijado en la convención colectiva, a pagar las cuotas ordinarias y extraordinarias acordadas por el sindicato, y el empleador quedará obligado a descontárselas de sus salarios y entregarlas al sindicato, en la forma prevista en el artículo 373, aun cuando la proporción de sindicalizados no alcance la señalada en dicho artículo para la cotización obligatoria.

Artículo 406.-

La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en la ley, los contratos, convenciones colectivas, reglamentos o prácticas vigentes en la empresa, negocio o establecimiento.



Código del Trabajo

(Adicionado por el artículo 54 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995). Será válida la cláusula mediante la cual se pacte sustituir, a favor del trabajador, un beneficio por otro previsto en la convención colectiva.

Artículo 407.-

Toda convención colectiva obliga a las partes, y a las personas en cuyo nombre se celebre o sea aplicable. Igualmente rige para los futuros afiliados de las respectivas organizaciones de empleadores y para los trabajadores que con posterioridad ingresen a las empresas comprendidas en la convención, desde la fecha de la afiliación o del ingreso a la empresa, respectivamente.

Artículo 408.-

Las disposiciones de los contratos individuales de trabajo contrarias o incompatibles con la convención colectiva, serán ineficaces y se sustituirán automáticamente por las disposiciones de la convención colectiva.

No se considerarán contrarias a la convención colectiva las disposiciones de los contratos individuales de trabajo que sean más favorables para los trabajadores.

Artículo 409.-

Las partes que hayan intervenido en la celebración de convenciones colectivas pueden promover ante los tribunales y autoridades de trabajo las peticiones, denuncias, acciones y reclamaciones que deriven de ellos, sin necesidad de poder previo de los interesados.

CAPÍTULO III Duración

Artículo 410.-

La duración de la convención colectiva no será inferior a dos años ni mayor de cuatro años.

Artículo 411.-

Vencido el plazo fijado en la convención colectiva, ésta continuará rigiendo hasta tanto se celebre una que la reemplace, sin perjuicio del derecho de los trabajadores de pedir la negociación.

Artículo 412.-

La convención colectiva comenzará a regir desde la fecha en que se firme, salvo que se indique otra.

Artículo 413.-

(Subrogado por el artículo 55 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995).

Proyecto MATAC / OIT

En los casos de disolución de la organización sindical titular de la convención colectiva, los acuerdos pactados en ésta continuarán vigentes, salvo que al surgir una nueva organización sindical o un grupo de trabajadores organizados, éstos y la empresa acuerden celebrar una nueva convención colectiva.

Artículo 414.-

Al cierre de una empresa, negocio o establecimiento, la convención colectiva vigente cesará en sus efectos y regirá sólo en las demás empresas, negocios o establecimientos para los que fue acordada.

Artículo 415.-

(Subrogado por el artículo 56 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995).

Ni la desafiliación de las organizaciones contratantes ni su disolución afectarán los acuerdos pactados en la convención colectiva.

En caso de sustitución del empleador, el nuevo empleador quedará obligado en los mismos términos que el sustituido, salvo que se aplique la norma contenida en el artículo 413.

Artículo 416.-

(Subrogado por el artículo 57 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995).

Cualquiera de las partes en una convención colectiva puede solicitar la negociación de una nueva, por vencimiento del plazo, desde los tres meses anteriores al mismo. En caso de concurrencia, se aplicará lo dispuesto en el artículo 402.

Las partes podrán, dentro del término de duración de la convención colectiva, siempre que medie el común acuerdo sobre los temas específicos que les interesen a ambas, revisar y modificar la convención por vía directa, en cualquier momento que se acuerde mutuamente y de conformidad con lo establecido en el artículo 400.

TÍTULO III CONFLICTOS COLECTIVOS

CAPÍTULO I

Clasificaciones de los conflictos colectivos

Artículo 417.-

Los conflictos colectivos son de dos clases:

1. Jurídicos o de derecho.
2. Económicos o de intereses.

75



Anexo N° 5 - Carné Sindical

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL			
			
DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES SOCIALES			
<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 100%; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <p>FOTO</p> </div>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA <u>SEGURIDAD UNIDA, S.A. (SINTRAUSA)</u> <small>ORGANIZACIÓN</small>		
	_____	_____	
	FOLIO	RES. N°	FECHA
	NOMBRE		APELLIDO
	CÉDULA		PERÍODO
	CARGO		
FIRMA DEL SINDICALISTA: _____ FECHA DE EXPEDICIÓN: _____ FECHA DE VENCIMIENTO: _____ SE SOLICITA LA COOPERACIÓN DE LAS EMPRESAS, AUTORIDADES Y ORGANIZACIONES SINDICALES PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES _____ JEFE ENCARGADO DEL DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES SOCIALES			



Anexo N° 6 - Solicitud de Certificación

Panamá _____ de _____ de 20_____

Licdo.(a)

Jefe de Organizaciones Sociales
E.S.D.

Respetado Licdo.(a) _____

Por este medio _____ con cédula de Identidad personal, _____ en mi
condición de _____ del Sindicato _____.

Acudo ante usted, con mi respeto habitual con el objeto de solicitar

Certificaciones

Copias autenticadas

Otros

Detalle: _____

Atentamente

Cédula