

# **Gestión Administrativa de la Convención Colectiva:**

**Una victoria de la justicia, la razón  
y el derecho**



**Damián Espino Castillo**



**Gestión Administrativa de la  
Convención Colectiva:  
Una victoria de la justicia, la razón y  
el derecho**

**Damián Espino Castillo**

Gestión Administrativa de la Convención Colectiva:

Una Victoria de la Justicia, la Razón y el Derecho

Primera edición: Enero 2023

© 2022, Damián Espino Castillo

Impreso en Panamá

ISBN: 978-9962-17-456-1

Registro de Propiedad Intelectual: N°

Diseño de portada: Juan G. Castillo F.

Diagramación y composición: Juan G. Castillo F.

Impresión: Imprenta Universitaria (2023)

## ÍNDICE

<b>Agradecimiento .....</b>	<b>i</b>
<b>Prólogo .....</b>	<b>iv</b>
<b>Presentación .....</b>	<b>viii</b>
<b>Personería Jurídica del SINTUP .....</b>	<b>11</b>
<b>Derecho de Asociación y Convenio Colectivo en</b>	
<b>    la Universidad de Panamá. Fundamentos Legales .....</b>	<b>13</b>
<b>El SINTUP solicita instalación de Mesa Negociadora .....</b>	<b>19</b>
<b>Acuerdo de Compromiso de Negociación .....</b>	<b>20</b>
<b>Pliego de Peticiones .....</b>	<b>22</b>
<b>Acta de la Asamblea aprobando el Pliego de Peticiones ...</b>	<b>36</b>
<b>Negociadores de la Convención Colectiva .....</b>	<b>37</b>
<b>Circular del Vicerrector Administrativo .....</b>	<b>38</b>
<b>Reglas de Negociación del Convenio Colectivo de</b>	
<b>    Trabajo .....</b>	<b>39</b>
<b>Las Negociaciones por dentro .....</b>	<b>54</b>
<b>El respaldo de la OIT .....</b>	<b>59</b>
<b>Asamblea General Aprueba la Convención Colectiva .....</b>	<b>63</b>
<b>Acta de la Asamblea General aprobando la Convención</b>	
<b>    Colectiva .....</b>	<b>67</b>
<b>La Convención Colectiva y sus principales Beneficios ....</b>	<b>68</b>
<b>Intervención del Secretario General del SINTUP,</b>	
<b>    Dr. Damián Espino Castillo .....</b>	<b>73</b>

<b>La Convención Colectiva en los Órganos de Gobierno</b>	
<b>Universitario .....</b>	<b>77</b>
<b>Gaceta Oficial Digital</b>	
<b>(Publicación de la Convención Colectiva) .....</b>	<b>79</b>
<b>Resolución del Consejo General Universitario</b>	
<b>(Aprobación de la Convención Colectiva de</b>	
<b>Trabajo .....</b>	<b>80</b>
<b>Palabras del Secretario General del SINTUP en el</b>	
<b>marco del Centenario de la OIT .....</b>	<b>108</b>
<b>Imágenes del Acto de Reconocimiento al Gobierno</b>	
<b>Panameño, Universidad de Panamá y al SINTUP .....</b>	<b>112</b>



## *AGRADECIMIENTO*

Suele ser muy común, sobre todo en obras colectivas de trascendencia y naturaleza como ésta, detenerse en algunas líneas para reconocer el respaldo, la solidaridad y los gestos de aliento, provenientes de muchísimas personas, organizaciones e instituciones, que, tanto a nivel nacional como internacional, nos fue siendo transmitido a lo largo de este intenso proceso, en defensa del derecho a la sindicalización del trabajador universitario, la construcción de un Sindicato propio y, luego más tarde, en las negociaciones, aprobación y firma de la Convención Colectiva.

Por eso extendemos nuestro más profundo agradecimiento al movimiento popular, social y sindical panameños, principalmente a la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI), al combativo SUNTRACS, a las organizaciones que conforman la Confederación de los Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de Las Américas (CONTUA) y de modo muy especial a los compañeros de la APUBA, Jorge Anró y Marcelo Di Stefano, al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y en particular al Señor Rector de la Universidad de Panamá, Dr. Eduardo Flores Castro, que



sin su absoluto e incondicional apoyo a la negociación colectiva, no habríamos logrado pactar el Convenio. que hoy exhibimos.

Finalmente, deseamos asimismo hacer llegar nuestro agradecimiento más combativo y militante, a los miles de compañeros y compañeras afiliados al SINTUP, por la confianza en nosotros depositada; confianza que nunca estuvo en peligro de ser traicionada en lo más mínimo. A los tercios y optimistas incorregibles que son mayoría en nuestra organización, vaya también nuestro permanente agradecimiento.

## ***PRÓLOGO***

Con el alto honor que se me ha conferido, me dispongo a cumplir la tarea de elaborar el prólogo a la tan importante obra del movimiento sindical del sector público panameño, “Una Victoria de la Justicia, la Razón y el Derecho: La Convención Colectiva Universidad de Panamá-SINTUP. En sus páginas se encuentra resumido y materializado, no solo los sueños de los primeros trabajadores administrativos de la Universidad de Panamá, sino todo el trabajo desplegado en los últimos años, que hicieron posible que naciera la primera convención de trabajo del sector público panameño.

Este trabajo es sin dudas un compendio de un alto valor histórico y referencial, porque pocas veces en nuestro país se recogen en una sola obra, los antecedentes, fundamentos legales, preparativos y avatares principales de una negociación de esta naturaleza. Solo la Convención Colectiva, siendo la primera, y alcanzada en tiempo record y con un número de significativas conquistas laborales, económicas y sociales, bastaba para que los negociadores del SINTUP y su dirigencia, se sintieran que habían cumplido con tantos sueños postergados y con una tarea que en principio pudo parecerles descomunal.

Sin embargo, todo este esfuerzo no estaría completo sino se legará para la posteridad, esta obra que hoy tienes en tus manos y que seguramente será una guía en el largo camino que tienen otros trabajadores públicos, tanto en la defensa de su derecho a la libertad sindical, como al de negociar colectivamente sus condiciones de trabajo. Allí vas a encontrar una visión pormenorizada y tan detallada de los pasos principales que el SINTUP, inteligentemente fue dando, que, para muchos, no se trataba de ninguno modo, de una organización carente de experiencia, conocimientos y habilidades en este tipo de escenarios.

Estas negociaciones con la administración central de la Universidad, pusieron de manifiesto una vez más, que el SINTUP es una organización sindical y política con mucha veteranía en negociaciones universitarias; revestida además de una alta madurez, seriedad y compromiso con sus miles de afiliados. La lectura del Acuerdo de Compromiso de Negociación, el Pliego de Peticiones, las Reglas de Negociación, la Convención Colectiva, y, sobre todo, el apartado “las Negociaciones por dentro”, son elocuentes ejemplos de la fortaleza y capacidad de este Sindicato, que todos no dudan en reconocer en público o en privado y que muchos otros evidían a rabiar.

Esta obra también puede ser considerada como un homenaje al derecho irrenunciable de los trabajadores, a integrarse en sindicatos para defender sus conquistas y mejorar sus condiciones laborales y de vida. Es, si me lo permiten, un culto al derecho a la libertad sindical de los trabajadores del sector público panameño, y dentro de ellos, al destacamento valioso de los trabajadores de la Universidad de Panamá. Es, asimismo, un arma de lucha para todos aquellos a los que sus derechos sindicales, siguen siendo conculcados mediante subterfugios, legalismos y tecnicismos, que todavía son invocados por algunas instancias estatales, para negarles la personería jurídica a los trabajadores.

**Profesora Felicidad de Rivera**

## *PRESENTACIÓN*

No debe parecer ni pretencioso ni mucho menos exagerado, que consideremos que el trabajo que a continuación se presenta, viene a resumir el esfuerzo y el sacrificio de varias generaciones de trabajadores administrativos de la Universidad de Panamá, que desde sus más incipientes y rudimentarias formas de organización dentro de la institución universitaria (cuando ésta apenas nacía) en defensa de los derechos laborales de los trabajadores, soñaron alguna vez con llegar a esta fase donde hoy se encuentra el SINTUP. Aquí en estas páginas y en la Convención Colectiva aprobada en una gran e histórica Asamblea General de trabajadores el 28 de febrero de 2019, se encuentran los resultados tangibles de los sueños que ellos algún día esperaban alcanzar.

Desde esa perspectiva, este documento tiene entre sus objetivos, llegar para la posteridad una guía que sirva para aproximarse en la comprensión, de todos los actos y acciones que se desarrollaron para llegar hasta aquí; aspirando a ser de algún modo, un documento de consulta y de inspiración para el resto de las asociaciones y sindicatos del sector público panameño, sin descuidar naturalmente, que en su finalidad principal, sobresale la intención de transmitir a los miles de trabajadores

universitarios, los hechos e interioridades más destacados de esta inédita travesía, que concluyó con la primera Convención Colectiva en la Universidad de Panamá.

Estamos seguros que de la lectura cuidadosa de esta obra se descubrirán muchos ejemplos a imitar, así como también podrán aparecer formas muy novedosas y particulares de asumir estos retos que, sin duda alguna, servirán para enriquecer sustancialmente el camino recorrido por el SINTUP. Este ha sido un ensayo muy productivo y aleccionador, tanto para la administración universitaria como para nuestro Sindicato. Ambas partes no solo crecimos en aprendizajes y niveles de profesionalismo en este tipo de negociaciones, sino también en conocimientos y respeto mutuos. De aquí en adelante para nuestra organización, únicamente podremos sentirnos satisfechos de todo lo logrado, si en nuestro avance y perfeccionamiento cualitativos, los trabajadores administrativos universitarios siguen siendo los más beneficiados.

***PERSONERÍA JURÍDICA  
DEL SINDICATO***

## *Personería Jurídica del Sindicato*

REPÚBLICA, DE PANAMA  
MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

Resolución No. I

DEL 13 DE FEBRERO DE 2017

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ

en uso de sus facultades legales,

CONSIDERANDO:



Que el señor Damián Espino Castillo, con cédula de identidad personal No.8-255-938 en su condición de Secretario General Provisional de la organización social en formación denominada SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ (SINTUP), presenta formal solicitud ante la Dirección General de Trabajo, para que se le otorgue a través del Órgano Ejecutivo personería jurídica a dicha organización sindical;

Que con la petición se adjuntan los siguientes documentos:

1. Solicitud de Personería Jurídica
2. Acta Constitutiva
3. Acta de aprobación de los Estatutos
4. Estatus aprobados
5. Listado de miembros fundadores
6. Listados de los integrantes de la Junta Directiva provisional.

Que debidamente examinada la documentación presentada por el peticionario, se ha constatado que la organización social en referencia persigue entre otros, los siguientes objetivos:

1. Desarrollar políticas encaminadas a la incorporación de nuevos miembros al Sindicato.
2. Promover la solidaridad y la unidad familiar.
3. Incorporar al trabajador universitario al desarrollo y defensa de la Universidad de Panamá.
4. Defender y perfeccionar el reglamento de la carrera administrativa.
5. Desarrollar programas de capacitación laboral y profesional con la finalidad de elevar el nivel de los trabajadores.
6. Fortalecer la unidad de los sectores que conforman la comunidad universitaria.
7. Organizar actividades deportivas, culturales y recreativas entre los asociados.
8. Representar a los afiliados en los conflictos laborales, judiciales y de cualquier otra índole que motiva la relación laboral.
9. Consolidar la relación y colaboración entre los trabajadores de la Educación Superior; así como, fortalecer los niveles de gestión y coordinación con los sindicatos y organizaciones reconocidas en las diferentes Universidades.
10. Fomentar el apoyo mutuo entre los miembros, desarrollar el compañerismo y estrechar los vínculos profesionales y de solidaridad entre los demás trabajadores del país y las organizaciones nacionales e internacionales.
11. Promover la educación sindical, técnica y general de sus asociados



## Personería Jurídica del Sindicato

12. Propender por la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, escuelas, bibliotecas, institutos Técnicos, sindicales o de habilitación profesional, centros deportivos y culturales, de solidaridad y previsión, contemplados en estos estatutos.
13. Implementar programas que contribuyan a mejorar las condiciones laborales y sociales de los trabajadores.
14. Estudiar y manifestarse sobre los problemas nacionales e internacionales, teniendo siempre presente la defensa de los derechos del hombre y la libre determinación de los pueblos, en la búsqueda de la justicia social.
15. Promover y desarrollar las actividades lícitas de autogestión que sean necesarias, para el fortalecimiento y desarrollo económico del Sindicato.

Que al tratarse de una organización social de Servidores Públicos, debemos señalar que mediante fallo de 30 de diciembre de 2015, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia manifestó "que nuestra Carta Magna, en su artículo 68, reconoce el derecho de sindicalización o sindicación de asalariados, es decir, a los trabajadores; pero además, a los empleadores y a los profesionales de todas las clases para los fines de su actividad económica y social, sin excluir a los servidores públicos. Igualmente, agrega la Corte "que deben formar parte del Bloque la Constitucionalidad aquellos Convenios Internacionales del Trabajo que contengan regulaciones atinentes al reconocimiento de derechos humanos que se vean materializados con la actividad laboral", por lo tanto, expresa "que el Convenio 87 sobre libertad sindical de la OIT hace parte del Bloque de Constitucionalidad Panameño". Finalmente, colige el Pleno que este Convenio "establece que los trabajadores y los empleadores sin distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a esas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".

En virtud de las consideraciones que anteceden, somos del criterio que esta solicitud reúne los presupuestos establecidos en la legislación laboral, por lo tanto;

### RESUELVE:

Artículo 1. Admitir la inscripción de la organización social de tipo Empresa, que aspira denominarse SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ (SINTUP) y SE ORDENA su inscripción en el libro de registro de las Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.


Artículo 2. Esta Resolución entrará en vigencia a partir de su registro en el libro correspondiente del Departamento de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículo 68 de la Constitución Política de la República de Panamá, artículos 351,352,353 y demás normas concordantes del Código de Trabajo.

### COMUNIQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en la ciudad de Panamá, a los 13 días del mes de febrero de dos mil diecisiete

  
LUIS ERNESTO CARLES RUDY  
Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral

  
JUAN CARLOS VARELA Y RODRÍGUEZ  
Presidente de la República de Panamá



***Derecho de Asociación y Convenio Colectivo en la  
Universidad de Panamá.  
Fundamentos Legales***

Aquí exponemos de manera sucinta, los fundamentos y las razones que justifican que los trabajadores administrativos de la Universidad de Panamá, gocen del derecho a ejercer la sindicalización, la negociación colectiva, de huelga y de solución de sus conflictos colectivos.

I - De la Constitución de la República de Panamá

Sin hacer distinción alguna entre trabajadores del sector público y del privado se establece:

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”.

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”.

II- Fallos de la Corte Suprema de Justicia de Panamá

- a- El fallo de 27 de noviembre de 2014, que resolvió demanda de Amparo de Garantías Constitucionales en el caso del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SINTE).
  
- b- Fallo del 30 de diciembre de 2015, en acción de inconstitucionalidad contra la Ley 43 de 2009 sobre la Carrera Administrativa, donde se reconoce la aplicación directa del artículo 68 de la Constitución Política, sin distinción alguna; así como la de los Convenios 87 y 98 de la OIT.

### **III- Convenios números 87 y 98 de la OIT.**

Estos dos convenios de la Organización Internacional del Trabajo forman parte de los ocho convenios fundamentales de la OIT, y son considerados como parte del Bloque de Constitucionalidad de la República de Panamá (Sentencia del Pleno de la Corte Suprema de Justicia de 30 de diciembre de 2015)

- a- Convenio 87. Relativo a la Libertad Sindical y a la protección del Derecho de Sindicación, 1948. Este convenio fue firmado por Panamá el 3 de junio de 1958.

## “Parte I. Libertad Sindical

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”.

- b- Convenio 98, Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949. Este convenio fue firmado por Panamá el 16 de mayo de 1966.

Artículo 1. “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”.

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”.

**IV- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en la octogésima sexta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, del 18 de junio de 1998.**

En esa Declaración se insta a los Estados Miembros, a comprometerse a respetar y promover la libertad de asociación y la libertad sindical, así como el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

**V- La Autonomía Universitaria.**

- a- En la Constitución de la República se establece en su artículo 103:

“La Universidad Oficial de la República es autónoma. Se le reconoce personería jurídica, patrimonio propio y derecho de administrarlo. Tiene facultad para organizar sus estudios y designar y separar su personal en la forma que determine la Ley. Incluirá en sus actividades el estudio de los problemas nacionales, así como la difusión de la cultura nacional. Se dará igual importancia a la educación universitaria impartida en Centros Regionales que a la otorgada en la capital”.

- b- En el artículo 3 de la Ley No. 24 de 14 de julio de 2005 Orgánica de la Universidad de Panamá se manifiesta:

“La autonomía garantiza a la Universidad de Panamá la libertad de cátedra, su gestión académica, administrativa, financiera, económica y patrimonial; la inviolabilidad de sus predios; su auto reglamentación, el manejo de los recursos presupuestarios, los fondos propios de autogestión y el derecho a autogobernarse. La Universidad tiene facultad para organizar sus estudios, así como para designar y separar su personal en la forma que se indique en esta Ley y en el Estatuto Universitario”.

VI- Del Estatuto de la Universidad de Panamá:

Artículo 240. Son derechos del personal administrativo de la Universidad de Panamá:

- b) “Gozar de libertad de asociación y de sindicalización, que será ejercida conforme a las disposiciones de la Constitución Política, las Leyes, el presente Estatuto y los reglamentos universitarios”;
- e) “Negociar colectivamente las condiciones de trabajo y los conflictos con las autoridades universitarias”.

## El SNTUP solicita instalación de Mesa Negociadora

Panamá, 15 de enero de 2018

Doctor  
Eduardo Flores Castro  
Rector  
Universidad de Panamá  
E. S. D.

Estimado Señor Rector:

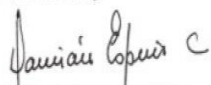
Como es de su entero conocimiento, los Estatutos Universitarios en su artículo 240, acápites, les conceden a los trabajadores de la Universidad de Panamá, el derecho a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo, mientras que el artículo 273 de nuestro Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo, “reconoce como único representante a la asociación o sindicato que agrupe a la mayoría de los mismos dentro de la institución”.

En consecuencia con lo anterior y considerando que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad de Panamá (ASEUPA-SINTUP), cuenta con Personería Jurídica legalmente otorgada por el Órgano Ejecutivo y cumple perfectamente con el texto del artículo 273 mencionado, desea solicitarle formalmente la Instalación de una MESA NEGOCIADORA y la firma de un Acta de Compromiso de Negociación, como pasos previos que nuestra organización considera necesarios efectuar, antes de que la Universidad de Panamá y el Sindicato se sienten a negociar directamente un PLIEGO DE PETICIONES, que esperamos concluya con la firma y aplicación de la primera Convención Colectiva del sector público panameño.

Estamos plenamente seguros Señor Rector, que Usted valorará positivamente lo que estamos ahora proponiéndole y nos indicará la fecha y el lugar en que espera que juntos iniciemos, un proceso que será indudablemente histórico no solo para la administración pública de nuestro país, sino para toda la Nación panameña.

Con toda consideración y respeto nos despedimos del Señor Rector,

Atentamente,



Dr. Damián Espino Castillo  
Secretario General ASEUPA-SINTUP



# Universidad de Panamá

## Acuerdo de compromiso de negociación



*Firma de acuerdo de compromiso de negociación*  
19 de abril de 2018



En horas de la mañana del día 19 de abril del 2018, en la Rectoría de la Ciudad Universitaria “Octavio Méndez Pereira”, el Doctor Eduardo Flores Castro, en su condición de Rector de la Universidad de Panamá y el Doctor Damián Espino Castillo, en su condición de Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad de Panamá (SINTUP), y ante la presencia de autoridades universitarias, dirigentes sindicales e invitados especiales, convienen en suscribir este documento como expresión de los compromisos que tanto la Universidad de Panamá como el sindicato SINTUP, han decidido adquirir con el interés compartido, de que el inicio y desarrollo de las negociaciones sobre un Pliego de Peticiones que próximamente propondrá el Sindicato, concluya felizmente con la aprobación de la primera Convención Colectiva en la Universidad de Panamá y el sector público panameño.

La Universidad de Panamá reconoce que el Sindicato Nacional de los Trabajadores de

la Universidad de Panamá (SINTUP), es el único representante de los servidores públicos administrativos de la Institución (artículo 273 del Reglamento de Carrera Administrativa) y que tanto ese Reglamento como los Estatutos Universitarios, les concede el derecho de negociar colectivamente sus condiciones de trabajo (artículo 240, acápite c).

Asimismo, al Sindicato le es reconocida su facultad, para en representación de los trabajadores universitarios, negociar legítimamente un Pliego de Peticiones, amparado en su Personería Jurídica, misma que le fuese otorgada por el Órgano Ejecutivo, mediante la Resolución No.1 del 13 de febrero de 2017.

La Universidad de Panamá y el Sindicato SINTUP, manifiestan su más completa disposición de iniciar las negociaciones de un Pliego de Peticiones, bajo los principios de la buena fe de negociar, para beneficio de los trabajadores y el fortalecimiento institucional; comprometiéndose de igual modo, a





no solo se desarrollen en un ambiente donde impere el respeto, la sinceridad, la conciliación y la transparencia; sino que además, los acuerdos que se alcancen sean el resultado de la argumentación, el razonamiento, la justicia y el diálogo.

En ese sentido, SINTUP expresa también su compromiso de presentar un Pliego de Peticiones que cuente con el aval de su membresía, otorgado en Asamblea General y que sea cónsono no solo con la sagrada misión de la Universidad, sino con las perspectivas y realidades económicas del país y de la institución.

La Universidad de Panamá y SINTUP, se comprometen a crear y favorecer las condiciones necesarias y pertinentes, para que la siguiente fase, una vez se presente el Pliego de Peticiones, se inicie el proceso de negociación de la Convención Colectiva en donde tendrá lugar, previo acuerdo de las reglas de la negociación, la discusión de cada una de las partes y solicitudes contentivas del Pliego.

La Universidad de Panamá manifiesta su compromiso de proporcionar los documentos necesarios de orden financiero, administrativo y legal, pertinentes a la negociación entablada, que los negociadores necesiten antes o durante sus sesiones de trabajo; así como la de garantizar la facilitación de permisos, equipos, salón de reuniones y los fueros sindicales que correspondan.

Logrado un acuerdo relativo a aumentos salariales, la Universidad de Panamá tomará las previsiones para contemplar en el presupuesto las partidas presupuestarias que hagan falta para cubrir la primera fase de pago de los acuerdos, que se pacten como resultado de las



Para dar fe de este compromiso, se firma en la Ciudad Universitaria "Octavio Méndez Pereira", el día diecinueve de abril de dos mil dieciocho por:

*Eduardo Flores Castro*

Dr. Eduardo Flores Castro  
Rector

*Damián Espino C*  
Dr. Damián Espino Castillo

*Pliego de Peticiones*  
**DE CARÁCTER ECONÓMICO**

**SOLICITAMOS:**

- 1- Que el monto anual del Bono de Navidad que la Universidad de Panamá viene entregando a sus trabajadores administrativos universitarios, tenga un incremento del 50% a partir de diciembre del 2019, hasta alcanzar la suma de B/. 250.00 (diciembre de 2021).
  
- 2- Que la Universidad de Panamá establezca mediante reglamento acordado con el Sindicato, un incentivo salarial a los trabajadores universitarios que se superen académicamente, por encima de los requisitos que se exigen en el cargo que ejercen.
  
- 3- Que la Universidad de Panamá apoye al Programa de Anteojos y Lentes que sostiene el Sindicato, aportando la suma de B/ 175.00 para uso del afiliado, que demuestre necesitar anteojos o lentes que le hayan sido previamente recetados por un facultativo.
  
- 4- Que la Universidad de Panamá apoye el Programa de Gastos Mortuorios del Sindicato, aportando la suma de B/ 450.00 para

cubrir los gastos que se generan, en caso del fallecimiento del afiliado o alguno de sus familiares cercanos (cónyuges, hijos, padres, hermanos).

- 5- Que la Universidad de Panamá, como vía para compensar el salario de sus trabajadores al constante aumento del costo de la vida en nuestro país y mientras no se negocie y acuerde con el Sindicato una nueva Escala General de Salarios, realice a partir del año 2019, un incremento porcentual anual al salario base de los trabajadores, así como un incremento porcentual bianual a sus etapas por antigüedad.

En el caso del incremento al salario base, solicitamos que en los niveles ocupacionales de auxiliar y asistencial, el incremento sea del orden del 3% anual a partir de enero del año 2019; mientras que, para los niveles técnico, profesional y directivo, el incremento anual sea de 4.5%. El incremento bianual solicitado para todos los niveles ocupacionales, sobre la etapa de antigüedad de los trabajadores, es del orden del 20% y se le otorgará al trabajador cuando le corresponda según su antigüedad.

Las partidas presupuestarias requeridas deberán ser incorporadas anualmente al presupuesto institucional de

funcionamiento.

- 6- Que la Universidad de Panamá apoye al Programa de Deportes del Sindicato, con un único aporte anual de B/. 850.00 para la adquisición de trofeos, implementos y uniformes. Además, se nos brinde facilidades para el uso sin costo, por parte de los trabajadores, de las instalaciones deportivas universitarias.
- 7- Que la Universidad de Panamá otorgue a todos los trabajadores como incentivo por antigüedad a partir de los 15 años, una suma no inferior a los B/.100,00 hasta un máximo de B/.300.00.
- 8- Que la Universidad de Panamá conceda subsidio de alimentación en las Cafeterías Universitarias, a todos aquellos trabajadores, que previo a un estudio de su situación económica, ameriten tal ayuda por parte de la Institución. Este subsidio solo tendrá vigencia, mientras se mantengan las condiciones que le dieron origen.
- 9- La Universidad de Panamá establecerá una prima vacacional del 40% calculada sobre el salario de 30 días de vacaciones y que se les concederá a los trabajadores permanentes con 20 o más años de servicios.

- 10- Que la Universidad de Panamá otorgue un subsidio semestral para alimentación, equivalente a B/, 100.00 a todos los trabajadores, cuyos salarios estén comprendidos en los niveles ocupacionales de auxiliar y asistencial.
- 11- Que la Universidad de Panamá otorgue anualmente al Sindicato la suma de B/. 2500.00, como apoyo para los gastos administrativos que éste realiza en beneficio de los trabajadores administrativos universitarios, así como para el mantenimiento y conservación de las instalaciones sindicales.
- 12- Que la Universidad de Panamá otorgue anualmente al Sindicato un apoyo económico de B/. 1500.00, con la finalidad de cubrir parte de los gastos que ocasionará la celebración cada año del **DIA DEL SINDICATO**.
- 13- Que la Universidad de Panamá otorgue anualmente al Sindicato un apoyo económico de B/. 2000.00, con la finalidad de cubrir parte de los gastos que ocasiona cada año la celebración del **DIA DE LAS MADRES**.
- 14- Que la Universidad de Panamá otorgue anualmente al Sindicato un apoyo económico de B/. 1000.00, con la finalidad de cubrir

parte de los gastos que ocasiona el Programa de Verano, para los hijos de los trabajadores administrativos universitarios.

- 15- Que la Universidad de Panamá adquiera para beneficio de los trabajadores a partir del segundo semestre del año 2020, un Seguro de Atención Médica Privada.
- 16- Que la Universidad de Panamá otorgue al Sindicato un apoyo económico anual de B/. 2,500, para cubrir parte de los gastos que ocasiona la realización del Congreso Universitario de Trabajadores cada año.

### **DE CARÁCTER SOCIAL:**

#### **SOLICITAMOS:**

- 1- Que la Universidad de Panamá junto al Sindicato, inicie gestiones con instituciones públicas y entidades financieras privadas, que permita que los trabajadores universitarios en condiciones menos onerosas, puedan comprar, construir o reparar sus viviendas familiares.
- 2- Que la Universidad de Panamá conceda el día libre, a todos aquellos trabajadores que voluntariamente decidan donar su

sangre, en las instituciones públicas destinadas para ello.

- 3- Que la Universidad de Panamá establezca un Programa de Apoyo Económico para los trabajadores, que sufran daños en sus bienes materiales o lesiones físicas, por causa de siniestros, como ciclones, inundaciones, sismos, incendios u otros eventos de fuerza mayor o fortuitos.
  
- 4- Que la Universidad de Panamá en conjunto con el Sindicato, estudien la factibilidad de construcción de la Casa Club de la Universidad, para el segundo semestre del año 2020. Proponemos que dicha Casa sea administrada por un Comité, conformado por representantes de los tres estamentos universitarios, con la finalidad de que docentes, estudiantes y administrativos, disfruten de sus facilidades.
  
- 5- Que la Universidad de Panamá formalice el uso dentro del Campus Universitario, de los tres salones que, desde hace varios años, venimos utilizados en beneficio de la educación y formación de los trabajadores. Así mismo deseamos con el apoyo de la administración universitaria, convertir a dos de ellos, en un moderno auditorio para uso no solo de los trabajadores, sino de toda la comunidad universitaria y nacional.

- 6- El Sindicato se compromete a defender los postulados sagrados que sustentan a la Universidad de Panamá, principalmente la Autonomía Universitaria, así como su carácter popular, público y democrático.
  
- 7- El Sindicato se compromete en conjunto con la Universidad, a promover la eficiencia y productividad de los trabajadores y a participar activamente en todas las acciones encaminadas a la preservación, desarrollo y mejoramiento del ambiente y entornos universitarios.

### **DE CARÁCTER LABORAL:**

#### **SOLICITAMOS:**

- 1- Que, a los trabajadores administrativos universitarios, se les pague en efectivo al mes siguiente, el tiempo acumulado por jornadas extraordinarias trabajadas, tal como se dispone para el resto de los trabajadores al servicio del Estado (art. 162 de la ley 9 y ley 23 de mayo de 2017).
  
- 2- Flexibilizar los impedimentos de los jefes, a las solicitudes de traslados de los trabajadores administrativos los, toda vez que las partidas presupuestarias deben ser entendidas siempre como



partidas de la Institución y no propias de las diferentes unidades académicas o administrativas.

- 3- Que en las vacantes que se produzcan por diversas causas en las unidades académicas o administrativas de la Universidad, sean considerados para cubrirlas, primeramente, el personal que en esas unidades tenga la idoneidad o estén contratados en esos momentos por fondos de autogestión.
- 4- Que se cumpla con el pago de la Prima de Antigüedad, a todos los trabajadores administrativos universitarios que abandonan, por las razones que fuese, el servicio público, en correspondencia del artículo 137-B de la ley 23 de mayo de 2017. Este pago debe ser efectivo desde la vigencia de esta Ley, ya que para la Universidad de Panamá no aplica el artículo 27 de esta normativa (nombramiento de Magistrados el 2 de julio del 2018).
- 5- Que la Universidad de Panamá proceda inmediatamente al descuento de la cuota sindical, a todos los trabajadores no sindicalizados y que se verán beneficiados con las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo. Asimismo, deberá hacerlo a todas las nuevas contrataciones que se hagan durante la vigencia de dicha Convención.

- 6- Que la Universidad de Panamá cumpla con las disposiciones legales, que permiten que los trabajadores que acceden voluntariamente al descuento de cuotas por el Sindicato, les sean efectuadas, al margen del límite de compromisos económicos, que un trabajador puede autorizar.
- 7- Que la Universidad de Panamá se comprometa a efectuar las renovaciones de los contratos de personal que se dispongan, a más tardar antes del 15 de diciembre de cada año.
- 8- Que la Universidad de Panamá declare oficialmente como DIA DEL SINDICATO, al 13 de febrero de cada año, en virtud que fue ese día, cuando el Órgano Ejecutivo emitió la Resolución No. 1, que concedió la Personería Jurídica al SINTUP.
- 9- Que una vez que el personal en condiciones de jubilarse o ya jubilado, decida separarse definitivamente del servicio público, tal acción no ocurrirá, hasta tanto no se le entreguen todos los beneficios a los que tienen derecho (bonos, primas, vacaciones y otros).
- 10- Que la Universidad de Panamá dote de los equipos y medios necesarios de protección personal y de seguridad en el trabajo, a todos aquellos trabajadores que por la índole de las funciones

que realizan, puedan verse expuestos a peligros, accidentes o lesiones.

- 11- Que la Universidad de Panamá proporcione a todos los trabajadores manuales de las distintas Facultades, Centros Regionales y otras dependencias universitarias, un local apropiado y seguro, donde esos compañeros puedan estar en sus horas de descanso y guarden con comodidad sus implementos de trabajo.
- 12- Que la Universidad de Panamá instale extintores en todas aquellas instalaciones que hagan falta, revise constantemente sus condiciones y operatividad; así como que dote de escaleras y salidas de emergencia, a todos aquellos edificios que los requieran.
- 13- Que la Universidad de Panamá establezca un Programa de Uniformes y calzados de trabajo, para aquellos compañeros que, por la índole de sus tareas y funciones, les sean indispensables. Este programa sin costo alguno para los trabajadores, deberá contemplar una donación por año de dos pares de botas y de 2-3 uniformes. Entre los trabajadores que deben ser beneficiados se encuentran los de Mantenimiento, Áreas Verdes, Protección, Estaciones Agropecuarias, Choferes, Mensajeros y otros.

- 14- Que la Universidad de Panamá formalice la entrega dentro del Campus Universitario, de un local permanente y adecuado para uso del Sindicato, que esté equipado con mobiliario de oficina, aires acondicionados, agua, luz y teléfonos. Del mismo modo, solicitamos se nos faciliten instalaciones similares, para uso de las seccionales sindicales existentes en los diferentes Centros Regionales.
- 15- Que toda la correspondencia que se gire entre el Sindicato y la administración universitaria, sobre la aplicación e interpretaciones de la Convención Colectiva que se pacte, se evacúe en un término no mayor de diez días,
- 16- Que la Convención Colectiva establezca una Comisión Revisora y de Solución de los Conflictos que puedan presentarse y que actuará mientras la Convención tenga vigencia.
- 17- Las audiencias que el Sindicato solicite a las autoridades universitarias para tratar asuntos que considere urgentes, deberán ser concedidas en un término no mayor de un día hábil.
- 18- Que la Universidad se comprometa a deducir mensualmente, las cuotas de los afiliados al Sindicato y transferirlas oportunamente

a nuestra organización.

- 19- El Sindicato solicita que en la Convención Colectiva que se propone, exista una cláusula de revisión salarial, que permita a cualquiera de las Partes, cuando el Convenio alcance la mitad del tiempo pactado, invocar su aplicación.
- 20- Que la Universidad de Panamá no proceda a suspender los descuentos de cuota sindical que se le realizan a los trabajadores afiliados o no, sin la petición escrita por parte del Sindicato.
- 21- Que la Universidad de Panamá autorice al Sindicato sin costo alguno en mano de obra, la impresión mensual de su Boletín Informativo, Así como la impresión periódica de folletos, afiches, calcomanías y hojas volantes, como herramientas necesarias para el trabajo formativo y de educación sindical de los trabajadores.
- 22- Que la Universidad de Panamá fortalezca, promueva y facilite la capacitación, formación y actualización de los trabajadores administrativos universitarios, tanto en el territorio nacional como en el extranjero. Esto significa que se le concedan todos los beneficios y prerrogativas que la Ley actualmente contempla.

23- Otorgar la permanencia laboral a todos los trabajadores universitarios que cuenten con dos o más años de servicios en la Institución.

## Acta de Asamblea General Aprobando Pliego de Peticiones



*Asamblea General Nacional Ordinaria*

*ACTA N° 001-2018*

### **1er. Llamado**

Siendo las 9:15 a.m. se verifica la asistencia constatando que no hay quórum

### **2do. Llamado**

Siendo las 9:30 a.m. se verifica la asistencia constatando que no se hace quórum

### **3er. Llamado**

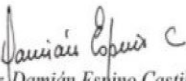
Siendo las 10:00 a.m. se verifica la asistencia confirmando el quórum requerido, dando inicio a la Asamblea General Ordinaria.

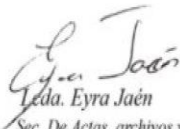
*En Asamblea General de Trabajadores realizada el día 17 de mayo en el Auditorio José Dolores Moscote de la Universidad de Panamá, los trabajadores universitarios allí reunidos, aprobamos unánimemente por la aclamación y mano alzada, el PLIEGO DE PETICIONES que la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad de Panamá – SINTUP, sometió a su consideración.*

*Se aprobó así mismo, que dicho Pliego sea presentado a las autoridades universitarias en el día de hoy, para que sus demanda sirvan a las discusión y aprobación de un Convenio Colectivo entre la Universidad de Panamá y el SINTUP.*

*Siendo las 11:30 a.m. se da por terminada la sesión y se procede con la entrega del Pliego de peticiones a las autoridades universitarias.*

*Para dar fe de lo actuado firman la presente acta:*

  
Dr. Damián Espino Castillo  
Secretario General  
SINTUP

  
Edda Eyra Jaén  
Sec. De Actas, archivos y correspondencia  
SINTUP

## Negociadores de la Convención Colectiva

POR LA ADMINISTRACION CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMA



Mgter. Arnold Muñoz  
Vicerrector Administrativo



Dr. Vasco Torres  
Director de Consultoría Jurídica



Mgter. Héctor González  
Director Gral de Recursos Humanos

POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMA-SINTUP



Lic. Gustavo Donalicio  
Sec. Rel. Internacionales



Licda. Lil Velásquez  
Sec. de Finanzas



Licda. Marlena De León  
Sec. de Educación



Ing. Pedro Rivera  
Comisionado Designado



Lic. Gabriel Castillo  
Asesor del Sindicato



## Circular del Vicerrector Administrativo sobre los Negociadores



### CIRCULAR COMISIÓN DE CONVENCIÓN COLECTIVA

Por este medio queremos informarle a la Comunidad Universitaria que a partir del primero de junio de 2018, se dio inicio a las negociaciones de la Convención Colectiva entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Universitarios (SINTUP) y la Administración Central de la Universidad de Panamá. El tema que desarrolla esta Comisión es el Pliego de Peticiones presentado por el Sindicato el 17 de mayo de 2018, el mismo debe convenir, en un periodo no máximo de siete (7) meses, con la firma de la Primera Convención Colectiva del sector público panameño.

La Comisión Negociadora se conforma paritariamente de cuatro representantes del Sindicato y cuatro en representación de la Universidad de Panamá a saber:

Los integrantes son:

Por la Universidad de Panamá:

Mgtr. Arnold O. Muñoz A. - Coordinador  
Dr. Denis Chávez  
Dr. Vasco Torres De León  
Mgtr. Héctor González

Por el Sindicato de Trabajadores Universitarios:

Lic. Gustavo Donalicio - Coordinador  
Ing. Pedro Rivera  
Lic. Marlene De León  
Lic. Lil Velásquez

Atentamente,



Prof. ARNOLD O. MUÑOZ A.  
Vicerrector Administrativo

## **REGLAS DE NEGOCIACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

Las presentes Reglas de Negociación (**RDN**) entre la Administración de la Universidad de Panamá, que en lo sucesivo se denominará “**UP**”, por una parte, y por la otra, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad de Panamá, (**SINTUP**). Representante Exclusivo de los funcionarios administrativos de la “**UP**”, que en lo sucesivo se denominara “**EL SINDICATO**”, quienes en conjunto se denominaran **LAS PARTES**. suscriben el presente documento con el propósito de establecer las reglas de negociación que regirán la negociación de la convención colectiva entre el **SINTUP** y la **UP**. según se indica a continuación:

**PRIMERA: LAS PARTES** acuerdan que las sesiones de negociación se desarrollarán en un ambiente de mutuo respeto y cordialidad. Los miembros de cada equipo negociador se esforzarán por mantener una conducta respetuosa, manteniendo un clima de cordialidad y mutuo respeto, que contribuya a lograr un proceso fluido y de comunicación, que propicie la concertación de acuerdos.

En las sesiones de negociación. **LAS PARTES** se comprometen a:

1. Iniciar las sesiones con puntualidad, en el horario establecido.
2. Evitar distracciones durante las sesiones, manteniendo siempre un clima de mutuo respeto.
3. Mantener total discreción y profesionalismo de los temas discutidos en la mesa de negociación.

**LAS PARTES** reconocen la obligación recíproca de la **UP** y de **EL SINDICATO** de negociar de buena fe, conforme son entendidas internacionalmente las reglas de la negociación de buena fe.

**SEGUNDA:** El horario de las negociaciones será de 1:30 pm a 4:30 pm los días martes de cada semana, comprendidos dentro del periodo de negociación. Las reuniones de negociación darán inicio con los miembros de los equipos negociadores, siempre que estén presentes, al menos, el 50% de cada equipo negociador.

**LAS PARTES** podrán, cuando lo estimen necesario acordar ajustes en el horario anterior, en situaciones especiales. En todo caso **LAS PARTES** se comprometen a mantener un ritmo

adecuado de negociación. Cuando un día feriado coincida con un día de negociación, se correrá la sesión para el día hábil inmediatamente anterior u otro, según lo acuerden **LAS PARTES**.

Se podrá cancelar una sesión programada, sin mediar mutuo acuerdo, solamente cuando se trate de una emergencia o se presenten circunstancias extraordinarias que impidan a alguno o a ambos equipos negociadores acceder al sitio de la negociación o hacer uso de los recursos necesarios para la negociación. En caso que tales circunstancias se presenten, la parte que solicita la cancelación de la sesión deberá notificar al Coordinador de la negociación que establezcan **LAS PARTES**.

**TERCERA:** Para los propósitos de esta negociación los Coordinadores serán los siguientes:

- a. **Para EL SINDICATO:** Coordinador. Gustavo Donalicio, localizable en: oficina de **SINTUP**, ubicadas en el Trencito. de la Universidad de Panamá.
- b. **Para la UP:** Coordinador. Arnold Muñoz, localizable en: Vicerrectoría Administrativa, Planta baja. Edif. La Colina.

Cualquier correspondencia o comunicación escrita será presentada al Coordinador respectivo.

**CUARTA:** Las sesiones de negociación se realizarán en el Salón de Conferencias de Vicerrectoría Administrativa o en cualquier otro lugar mutuamente acordado. La “UP” suplirá todo el equipo y material necesario para llevar a cabo las negociaciones. Estos equipos incluyen: aire acondicionado, teléfono, impresora, mesas de trabajo, sillas, proyector digital, computadora, acceso a red y materiales de oficina. Además, la UP proveerá de los refrigerios y comidas necesarias para las distintas sesiones.

**QUINTA:** Las reuniones de consulta interna de equipos negociadores (comúnmente denominadas recesos), podrán ser solicitadas por cualquiera de **LAS PARTES** en cualquier momento durante las sesiones de negociación. La parte que solicite el receso pasará al salón designado para tal fin.

**LAS PARTES** entienden y aceptan que se les ha concedido el tiempo necesario para prepararse para cada sesión de negociación; por consiguiente, las reuniones de consulta se solicitarán como resultado de la discusión de un tema o una propuesta presentada en la mesa de negociación. Los recesos no deberán exceder los 20 (veinte) minutos, salvo circunstancias

especiales. **LAS PARTES** reconocen que dichas reuniones deben utilizarse para consultas breves, de forma tal que se evite la prolongación innecesaria y la afectación general de las sesiones de negociación.

Los recesos durante las sesiones de negociación podrán ser solicitados por cualquiera de **LAS PARTES**.

**SEXTA:** Las negociaciones estarán basadas en las propuestas y contrapropuestas presentadas por ambas partes.

Una contrapropuesta estará directamente relacionada a su propuesta correspondiente y no constituirá por sí misma una nueva propuesta.

Las propuestas deben enmarcarse dentro de lo establecido en la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica de la **UP**. Los Reglamentos de la **UP**, en el espíritu del “acuerdo de compromiso de negociación” firmado entre el **Rector de la Universidad de Panamá** y el **SINTUP** y todas otras disposiciones normativas legales aplicables a la **UP**.

Las sesiones de negociación podrán ser grabadas por mutuo acuerdo previo entre las partes. Bajo ninguna circunstancia las

grabaciones de las sesiones serán dadas al público, sea de forma abierta o encubierta, sin la autorización de **LAS PARTES**. La violación de esta norma se considera una violación grave del deber de negociar de buena fe y autoriza a la contraparte para suspender la negociación hasta tanto no se reinstale un clima de confianza mutua, a juicio de ambas partes.

En todo caso **LAS PARTES**, de común acuerdo, podrán dar a conocer el avance de la negociación en comunicados o comparecencias públicas conjuntas.

**SEPTIMA:** La asistencia a las sesiones de negociación estará restringida a los miembros de los equipos negociadores. También podrán asistir, expertos/peritos o especialistas, facilitadores y mediadores, según lo acordado en estas **RDN**.

Se podrá invitar a personas consideradas expertas, peritos o especialistas, para que participen en las sesiones de negociación cuando la situación de un tema en la mesa hace necesaria su admisión en el recinto de las negociaciones.

La comparecencia de tales personas, tendrá como objetivo proveer información pertinente al tema para el cual fueron invitadas a la mesa negociadora y podrán ser consultadas para

esclarecer este tema en beneficio de **LAS PARTES**, con la finalidad de poder facilitar el logro de un acuerdo.

Cuando una de **LAS PARTES** estime necesario invitar a personas consideradas perito/experto o especialista, su presencia deberá ser acordada por **LAS PARTES** con un plazo de por lo menos una sesión antes de la visita. Las personas invitadas en calidad de perito/experto o especialista serán admitidas en el recinto al momento de presentar el tema específico para el cual fueron invitadas y deberán retirarse del recinto de negociación una vez concluida su participación. Los peritos/expertos o especialistas no podrán intervenir en las discusiones que se lleven a cabo en la mesa de negociación, ni se les considerará como miembros de ningún equipo negociador.

La invitación de peritos/expertos o especialistas que no sean trabajadores de la UP no ocasionarán gasto alguno a la otra parte; es decir, acudirán en su propio tiempo y bajo el auspicio de la parte que la invitó. Cuando los peritos/expertos especialistas sean trabajadores de la UP, se entenderá que los mismos asistirán en tiempo regular. No obstante, su participación estará condicionada a las necesidades y requisitos administrativos de la UP. De no poder presentarse el perito/experto o especialista en la fecha propuesta, el tema en cuestión podrá ser pospuesto



hasta que el mismo esté disponible.

Queda entendido que lo que se ha definido sobre la figura de los expertos/perito o especialistas no aplica a los integrantes de los equipos negociadores de las partes.

OCTAVA: LAS PARTES acuerdan que los Artículos y Secciones tratados en los cuales se llegue a un acuerdo, durante esta negociación, constarán por escrito, serán inicializados por los miembros de los equipos negociadores presentes en la discusión y serán fechados. LAS PARTES se comprometen a respetar dichos acuerdos parciales, por lo que estos no están sujetos a negociaciones posteriores en el proceso de negociación, salvo que durante la negociación de otro asunto y por mutuo acuerdo, las partes decidan revisar y modificar los acuerdos parciales ya inicializados. como elemento negociador de la nueva materia tratada.

NOVENA: La duración de las negociaciones no deberá exceder de 7 meses, contados a partir del 1 de junio de 2018, los cuales se dividirán de la siguiente manera:

Etapas para acordar las reglas de negociación

Preparación de propuestas

Revisión de propuestas

Tiempo efectivo de negociación

Prórroga de tiempo para negociación

Redacción final de la convención

Ratificación por las autoridades de LAS PARTES

Firma de convención colectiva

DÉCIMA: Las propuestas intercambiadas serán en formato digital Microsoft Word y en formato impreso en hoja 8 ½ x 11 pulgadas, en letra Times New Roman 12 pts.

UNDÉCIMA: Las personas que conformarán los equipos negociadores contarán con el tiempo necesario para la negociación. En todo caso, los negociadores deberán hacer el reporte debido de tiempo para los controles correspondientes.

DUODECIMA: El número de negociadores por cada parte será de cuatro (4). De faltar alguno de ellos, por causa no imputable a la otra parte, las negociaciones continuarán con los que se encuentren presentes, con sujeción a lo establecido en la cláusula segunda de estas RDN, a menos que por mutuo acuerdo deseen suspender la sesión.

DECIMOTERCERA: Cualquiera de las partes podrá contar, a

sus costas, con un asesor de su elección, el cual podrá ser o no empleado de la UP y podrá mantenerse dentro del recinto donde se desarrollan las negociaciones, reunirse en sesiones privadas con la parte que asesora, para lo cual, la parte que requiera dicha asesoría solicitará los recesos necesarios que le permitan consultar con su asesor. El asesor deberá guardar confidencialidad, como se establece en la cláusula sexta de estas reglas de negociación.

DÉCIMO CUARTA: Cuando un tema requiera ser discutido más de una vez, este podrá ser debatido hasta un máximo de 4 veces, y en caso de no lograrse un acuerdo sobre el punto, el mismo será dejado de lado para retomarse en una nueva vuelta de negociación.

DÉCIMO QUINTA: Las partes utilizarán el procedimiento de negociación en la cual la negociación está directamente relacionada con las propuestas negociables intercambiadas. Iniciará primero el que ha realizado la propuesta o contrapropuesta.

DÉCIMO SEXTA: El orden de discusión de los temas será el planteando por las partes en sus propuestas iniciales, alternándose entre ellas. Es decir, iniciando con el primer tema

que determine la parte que inicia de conformidad al orden establecido en su propuesta, para luego proseguir con el siguiente tema que establezca la otra parte, conforme al orden planteado en su propuesta y así sucesivamente. Si las partes acuerdan otro procedimiento que les sean más favorables a ambas, así lo podrán determinar.

DÉCIMO SEPTIMA: Aquellos temas en los que no se logre llegar a acuerdos pasaran a una segunda ronda de negociación, y se discutirán en el orden en que fueran quedando sin acuerdos, pero respetando los límites de tiempo de negociación ya establecidos en la cláusula novena de estas RDN. Si fuera necesario una tercera ronda de negociación se utilizará el mismo principio y así sucesivamente.

DÉCIMO OCTAVA: Durante todo el tiempo que dure la negociación de la convención colectiva, los negociadores, así como los miembros del sindicato que establece el artículo 224 del reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la UP, gozarán de fuero de negociación, de forma tal que todo tipo de acción disciplinaria o asunto que suponga una modificación de su estatus laboral, deberá ser presentado previamente al consejo Administrativo para que autorice, o no, su desafuero. Este proceso de autorización deberá ser solicitado

de forma motivada por la unidad administrativa correspondiente.

La Comisión Negociadora de los trabajadores podrá presentar en la mesa de negociación casos especiales que, a su juicio, precisan de fuero de negociación; en estos casos la parte negociadora de la administración dará su aval, o no, para el tratamiento del caso por la vía del desafuero.

DÉCIMO NOVENA: Durante todo el tiempo que dure la negociación de la convención colectiva, EL SINDICATO se compromete a no iniciar acciones o medidas de conflictos colectivo laboral con temas directamente vinculados con el curso de la negociación, sin perjuicio del desarrollo de la acción sindical colectiva. Tales medidas serán legítimas si se ha roto definitivamente la negociación

La ratificación de la convención colectiva será realizada por, en el caso de la administración, el Rector de la Universidad de Panamá; en el caso del SINTUP, por el Secretario General del Sindicato. La convención no tendrá validez si la misma no es ratificada por tales personas y los órganos de gobierno correspondientes.

Para dar fe de estas Reglas de Negociación se firman dos

originales con el mismo tenor y efecto, hoy 31 de mayo, de 2018.

Por la Universidad de Panamá

Por SINTUP

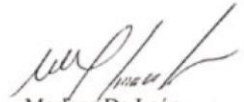


Arnold Muñoz  
Coordinador de Equipo  
Negociador de la UP



Gustavo Donalicio  
Coordinador de Equipo Negociador de  
SINTUP

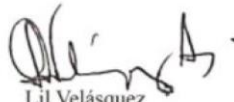
Denis Chavez  
Miembro de Equipo Negociador  
de la Administración de la UP



Marlene De León  
Miembro de Equipo Negociador  
de SINTUP



Héctor González B.  
Miembro de Equipo Negociador  
de la Administración de la UP



Lil Velásquez  
Miembro de Equipo Negociador  
de SINTUP



Vasco Torres  
Miembro de Equipo Negociador  
de la Administración de la UP



Pedro Rivera  
Miembro de Equipo Negociador  
de SINTUP

## **LAS NEGOCIACIONES POR DENTRO**

Una vez firmado el 19 de abril del 2018, el Acuerdo de Compromiso de Negociación entre la Administración Central de la Universidad de Panamá y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad de Panamá-SINTUP, se produjo el lunes 7 de mayo la primera reunión de contacto entre las Partes, en el área de reuniones de la Vicerrectoría Administrativa. Después de allí y en lo que restó del mes de mayo, hubo dos reuniones más: el 29 y el 31. En esos tres encuentros se discutieron, redactaron y aprobaron las Reglas de Negociación del Convenio Colectivo con fecha de 31 de mayo de 2018

En esas reglas quedaron establecidas con bastante claridad, las normas y las disposiciones de procedimiento que se esperaban rigieran, durante todo el proceso negociador entre los representantes de la administración universitaria y los del sindicato. En ellas, entre otras cosas, se reconocía que las Partes estaban debidamente acreditadas para negociar, se identificaba al coordinador de cada grupo negociador, se acordaba un máximo de 4 negociadores por cada Parte y se apelaba a que las negociaciones transcurrieran en un ambiente de respeto, puntualidad y cordialidad. De igual modo, se normaron los

recesos y las consultas internas durante los debates; acordándose que con un horario de 1:30 p.m. a 4:30 p.m. solamente los días martes, las negociaciones no debían exceder, a partir del viernes 1 de junio, los 7 meses de duración.

Las primeras reuniones tuvieron lugar en la oficina del Vicerrector Administrativo, más tarde fueron trasladadas al salón de reuniones de la Dirección General de Planificación Universitaria, y, por último, se usó el área de reuniones de la Dirección de Asesoría Legal. Aun cuando estos espacios no resultaban los más idóneos para este tipo de proceso, las condiciones mínimas que ellos proporcionaban, nos fueron suficientes.

Desde los primeros encuentros con los negociadores de la administración, los representantes del Sindicato insistimos en contar con más de un día de negociación por semana, mayor duración de las reuniones y concluir con la Convención en tan solo 4 meses. Sin embargo, además de no aceptar estas propuestas, fue notoria la falta de puntualidad, del respeto al horario acordado y de los días de reunión, de los delegados de la administración. También tuvimos que rechazar desde muy temprano, las intenciones de introducimos en una discusión estrictamente de carácter legal, donde parecía querer predominar



un lenguaje escasamente inteligible, muy rebuscado y ambiguo que podría inducir a más de una interpretación.

Una de las características más persistentes en estas negociaciones, fue la evidente dificultad de los representantes de la administración, en reconocer por primera vez en unas negociaciones universitarias de este tipo, que no había jerarquías, que se negociaba entre pares y no entre subalternos y jefes. Quizás este rasgo, y no los muchos argumentos y excusas baladíes expuestos por los negociadores de la administración, sirvan para explicar mejor, la resistencia tan enconada que encontramos de parte de ellos en puntos como: la cuota de beneficio de los no afiliados, los aumentos salariales y de las etapas por antigüedad, la permanencia, las facilidades a los trabajadores para la donación de sangre, el fuero sindical o laboral, entre otros. Por eso, durante todo el tiempo que duraron estas negociaciones, la alta dirigencia del SINTUP se vio en la necesidad de abordar directamente algunos de estos temas con el Rector, en interés de encontrar una solución aceptable para ambas partes.

Hay tres últimas reflexiones que queremos registrar en este apartado. La primera es la antojadiza interpretación, muy afín a intereses y concepciones que justifican el aislamiento académico

y social de la Universidad, de que el Código de Trabajo de la República de Panamá no aplica aquí; y la segunda, íntimamente ligada a la anterior, reside en la forma tan absoluta en unos casos, y tan selectiva en otros, como los negociadores de la administración invocaban el principio de la Autonomía Universitaria y el “interés superior o supremo de la Universidad de Panamá”. Finalmente, la tercera reflexión parte, de que, aunque nuestro balance es muy positivo con relación a las conquistas esenciales alcanzadas en este convenio colectivo, no queremos dejar de reparar que en gran parte del texto (sobre todo en aquellas áreas donde debió definirse un monto específico en dinero), la administración insistió mucho en que quedaran sujetas a la “disponibilidad presupuestaria de la institución”, como si los ingresos principales de la Universidad de Panamá, dependieran casi exclusivamente de su producción propia y no del presupuesto general del Estado.

## **EL RESPALDO DE LA OIT**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), que este año 2019 arriba a su primer centenario de constitución como una organización tripartita formada por gobiernos, trabajadores y empleadores, ha jugado un rol sumamente decisivo para que el SINTUP adquiriera primero, su Personería Jurídica como sindicato del sector público panameño y, más tarde, lograra negociar exitosamente su primera Convención Colectiva.

Con diferentes misiones de apoyo de la OIT, que han venido visitando Panamá en años recientes, así como con Acuerdos Tripartitos y en reuniones locales, regionales y hasta en el seno de la misma organización en Ginebra, Suiza, los trabajadores públicos panameños hemos estado recibiendo el respaldo de la OIT, en "nuestras legítimas pretensiones sobre el respeto a la libertad de asociación y sindicalización, de huelga, de la negociación colectiva y los conflictos colectivos y los medios de solución.

La última de estas importantes reuniones a favor de la libertad sindical en Panamá, tuvo lugar con la realización en nuestra ciudad entre los días 2 al 5 de octubre del 2018, de la decimonovena Reunión Regional Americana de la Organización

Internacional del Trabajo-OIT. Allí expusimos lo siguiente:

...desde aquí queremos exigir el pleno disfrute de todos los trabajadores del sector público panameño, al derecho irrenunciable de los trabajadores a integrarse en sindicatos para defender sus conquistas y mejorar sus condiciones laborales y de vida. Este es uno de los derechos humanos y laborales más importantes, no sólo para el desarrollo y perfeccionamiento de las personas, sino del Estado y la sociedad en su conjunto.

Es preciso que cese la conculcación permanente de los derechos sindicales de los trabajadores públicos panameños y se abandone el uso de subterfugios, legalismos y tecnicismos, que para negárselos, suelen ser invocados por las diferentes instancias estatales. Porque digámoslo de una vez por todas: la negación del derecho a la sindicalización de los trabajadores estatales panameños es un acto, sencillamente insostenible. No es posible seguir hablando aquí de democracia y de libertades, si derechos como éstos, son totalmente desconocidos o vulnerados.

No es posible hablar de un verdadero Estado democrático, cuando no es capaz de garantizar y respetar los derechos económicos, sociales, culturales, políticos y laborales de sus ciudadanos. No existe un ápice de honestidad política y moral y

sí mucho de hipocresía y falsedad, cuando olímpicamente las autoridades afirman, por un lado, que en nuestro país reina un clima de libertad sindical para todos, mientras por el otro, no se reconocen plenamente los derechos sindicales más elementales de sus trabajadores públicos.

Estamos diciendo que el derecho a la sindicalización no es solamente un sueño anhelado de los trabajadores de la Universidad de Panamá; se trata de una conquista de la Humanidad a la que el resto de los trabajadores públicos no quieren ni pueden renunciar. Por lo tanto, está gran hazaña de los trabajadores del mundo, tiene rango de Derechos Humanos y así ha quedado establecido y reconocido en la Constitución de la República de Panamá en su artículo 68, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Código de Trabajo, en los Estatutos y Reglamento de la Carrera Administrativa de la Universidad de Panamá y hasta más reciente, en la propia ley 24 de la Carrera Administrativa del Estado panameño”.

## **ASAMBLEA GENERAL APRUEBA LA CONVENCION COLECTIVA ENTRE LA ADMINISTRACION Y EL SINTUP**

El jueves 28 de febrero del 2019 en el Auditorio José Dolores Moscote, de la Facultad de Economía de la Universidad de Panamá, en una GRAN ASAMBLEA GENERAL NACIONAL, los trabajadores y trabajadoras universitarios aprobaron unánimemente, la primera Convención Colectiva negociada en el sector público panameño.

Allí, en esa histórica y magna concentración, se expusieron las principales conquistas, que el SINTUP logró alcanzar, luego de casi nueve meses de intensas, difíciles y complejas negociaciones, con la actual administración universitaria.

Con la aprobación de este convenio colectivo, los trabajadores administrativos universitarios y su dirigencia, pasaron a escribir una página histórica imborrable en las luchas reivindicativas de los trabajadores panameños, principalmente del sector público. Representa un hito de una trascendencia y significación excepcional, no solo para nuestra institución, sino también para nuestro país, donde los trabajadores universitarios han sido los verdaderos protagonistas.

Con la firma de la Convención Colectiva entre el SINTUP y la Administración Central de la Universidad de Panamá, los trabajadores administrativos universitarios pasamos a escribir una hazaña que será, sin duda alguna, un ejemplo para el resto de los trabajadores del sector público panameño. Y este hecho tiene lugar, cuando las elecciones generales nacionales que se avecinan, comienzan a generar entre los empleados públicos la gran incertidumbre de siempre, con su secuela de despidos masivos y violación y desconocimiento de los derechos laborales fundamentales.

A esto, hay que sumarle desde mucho antes que iniciarán las negociaciones y durante todo el período que duraron las mismas, las constantes maniobras y labores de socavamiento y de traición, que pequeños grupitos administrativos que adversan al SINTUP, estuvieron realizando ante las principales autoridades universitarias. Apostaron siempre al descalabro y fracaso de las negociaciones, aun cuando ellos y sus pocos seguidores, también se verían beneficiados.

Pese a estos detractores y pesimistas, que con sus acciones solo les hacen un daño a las legítimas demandas de las trabajadoras universitarias, la Convención Colectiva ha conseguido, entre

otras cosas, permanencia con solo dos años, etapas por antigüedad que casi triplican las actuales, una escala salarial con aumentos significativos en todos los grupos y pagadera en menos de 3 años, junto a otros muchos beneficios de orden social, económico y laboral

Con la firma de la Primera Convención Colectiva el movimiento obrero panameño y particularmente su sector público, alcanza una victoria tan trascendente como imborrable. Por eso consideramos importante la presencia en tan histórico día, de los principales líderes obreros y magisteriales; así como las autoridades del Ministerio de Trabajo, representantes de la OIT, dirigentes de la combativa CONTUA y de sindicatos universitarios de otros países, que nos han extendido su solidaridad y apoyo, en todos estos años de lucha por el derecho a la sindicalización y el logro de la Convención Colectiva.

Ahora en esta Universidad del pueblo panameño, no solo habrá un sindicato combativo como el SINTUP, sino una Convención Colectiva que orientará la lucha que deberán seguir el resto de las agrupaciones del sector público panameño. Estos rotundos éxitos de nuestra organización son fruto del apoyo nacional e internacional y de la confianza que la inmensa mayoría de nuestro estamento, depositó en una dirigencia que con alto



sentido del compromiso y de la certeza en sus luchas, no dudó en lo absoluto que la victoria sería alcanzada.

## ACTA DE LA ASAMBLEA GENERAL APROBANDO LA CONVENCION COLECTIVA



ACTA N°001-2019

1er. Llamado

Siendo las 9:15 a.m. se verifica la asistencia constatando que no hay quórum

2do. Llamado

Siendo las 9:30 a.m. se verifica la asistencia constatando que no se hace quórum

3er. Llamado

Siendo las 10:00 a.m. se verifica la asistencia confirmando el quórum requerido, dando inicio a la Asamblea General Ordinaria.

En Asamblea General de Trabajadores realizada el día 28 de febrero en el Auditorio José Dolores Moscote, siendo las 9:30 a.m del día 28 de febrero de 2019, luego de confirmado el quorum reglamentario, se da inicio a la asamblea general ordinaria en donde el Secretario General Dr. Damián Espino Castillo da la bienvenida a los presente expresando primeramente la importancia que tiene para la Universidad de Panamá, los administrativos y para todos los empleados del sector público el hecho de que hoy estemos dando firma al primer convenio colectivo del sector, hecho que marca un hito en la historia de nuestro país. Posteriormente se expone a los presentes los puntos más sensitivos plasmados en el convenio Colectivo.

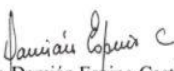
1. Nueva escala salarial
2. Permanencia a dos años.
3. Prima por antigüedad
4. Aumentos por estudios
5. Aumentos de las etapas por antigüedad.
6. Bono por retiro


Luego de que se expuso ampliamente los puntos detallados, los trabajadores universitarios allí reunidos, aprobamos unánimemente por la aclamación y mano alzada la firma del Convenio colectivo entre la universidad de Panamá y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad de Panamá.

Se procede luego a la firma del documento por los representantes de ambas partes por la administración el Dr. Eduardo Flores Castro - Rector y por los trabajadores el Dr. Damián Espino Castillo como Secretario General.

Siendo las 12:30 p.m. se da por terminada la sesión.

Para dar fe de lo actuado firman la presente acta

  
Dr. Damián Espino Castillo  
Secretario General  
SINTUP

  
Lcda. Eyra Jaén  
Sec. De Actas, archivos y correspondencia  
SINTUP

**LA CONVENCION COLECTIVA  
Y SUS PRINCIPALES BENEFICIOS.  
(UN RESUMEN)**

La Convención Colectiva consta de:  
53 artículos, 3 partes, 10 capítulos y 5 secciones.

**PRINCIPALES BENEFICIOS:**

A -

- Reconocimiento del SINTUP como el legítimo representante de los intereses y asuntos colectivos de los trabajadores.
- Creación de Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Solución de Conflictos del Convenio.
- Aplicación de la Convención a todos los servidores públicos administrativos permanentes o eventuales, presentes o futuros.
- Descuento de Cuota Extraordinaria de Beneficio solamente a los trabajadores no afiliados al SINTUP.

B -

- Obtención de la condición de trabajador permanente a los trabajadores que tengan dos o más años de servicios en la Institución
- Aumento salarial significativo a partir del mes de abril del 2019 y pagadero en un tiempo no mayor de 3 años.
- Cláusula de revisión salarial a los dos años de duración del Convenio.
- Incremento sustancial por primera vez en las etapas por antigüedad. De etapas de 13.00, 16.00, 33.00 y 65.00, se pasará a partir del 2020, a 30.00, 33.00, 50.00 y 82.00.
- Mejoramiento del Bono Navideño para los trabajadores.
- Incentivo salarial por superación académica.
- Reconocimiento económico por antigüedad a los 30 años de servicios.
- Agilización del pago de la bonificación y prima de antigüedad.

- Compromiso de la Administración a adquirir un seguro médico privado para los trabajadores.

- Pago por horas extras extraordinarias antes de los 30 días.

C –

- Mejoramiento de la política de traslados y vacantes.

- Mejoramiento de los programas de capacitación y formación de los trabajadores.

- Asignación de espacios físicos dignos para los trabajadores manuales del Campus Central y sedes regionales.

- Estudio y construcción de Casa Club para los trabajadores.

- Compromisos del el SINTUP a defender la Autonomía Universitaria, la productividad, el cumplimiento de la asistencia, puntualidad y el mejoramiento del ambiente laboral y entorno universitario.

D -

- «Subsidio para gastos mortuorios, apoyo económico al deporte, al programa de verano, al Congreso del Sindicato.
- «Subsidio de alimentación a los compañeros que lo necesiten y se justifique.
- Facilidades para viviendas en la Banca Nacional.
- Asistencia económica en caso de siniestros.
- Equipos de protección personal para los trabajadores.
- Programa de uniformes y calzados hasta con un subsidio del 75%.
- Permisos institucionales para la donación de sangre.

**Intervención del Secretario General del SINTUP, Dr.  
Damián Espino Castillo**

Asamblea General de los Trabajadores Universitarios. 28 de febrero de 2019. Auditorio José Dolores Moscote, Universidad de Panamá.

Motivo: Aprobación de la Convención Colectiva

En una mañana como hoy, solo los necios, los que viven de autoexcluirse y los que suelen servir como palos en las ruedas, pueden negar la trascendencia histórica de lo que aquí ha acontecido. Hoy se escribe con esta Asamblea General y con la firma de la primera Convención Colectiva del sector público panameño, desde la Universidad que viera la luz hace ya casi 84 años, una página imborrable de su intensa historia y de un gremio que como el SINTUP, sin pretenderlo siquiera, pasa ahora a convertirse en un verdadero ejemplo del movimiento sindical, que viene floreciendo con fuerza dentro del Estado panameño.

Como todos sabemos, nuestra Universidad es uno de los pocos activos patrimoniales que le quedan al pueblo panameño, hoy seriamente amenazada por una invasión mercantilizada de la

educación superior; por un desmantelamiento unilateral de la educación pública; por la categorización de la educación como un servicio más y no como derecho humano fundamental; por la reducción constante de la matrícula y por problemas permanentes de financiamiento y presupuesto.

Por ello es que conscientes que en la política nada es lineal, que no existen formas puras de captar la realidad en toda su complejidad y que tampoco conocemos de fórmulas únicas para resolver los grandes problemas nacionales y universitarios, es que nuestra organización ha optado por apelar al consenso, al diálogo, a la tolerancia, a la inteligencia y a la búsqueda de caminos comunes, precisamente por el bien de todos.

Bajo esas premisas, es que el SINTUP el 19 de abril del 2018, firmó junto al Rector de la Universidad un Acuerdo de Compromiso, que serviría para dar inicio a lo que sería nueve meses después, un Convenio Colectivo, que, si bien no recoge todas las esperanzas y sueños de esta dirigencia y de ustedes, es un paso gigantesco de avance que se irá perfeccionando en la medida que crezca la unidad, la fuerza y el profesionalismo del estamento administrativo.

Por otra parte, consideramos que solo basta una reflexión



desprejuiciada de esta Convención Colectiva, para reconocer con objetividad y justicia, que la misma contiene un número significativo de conquistas en el orden económico, social y laboral para beneficio de los trabajadores. Aunque se negociaron en un ambiente de mucho respeto, amistad y de diálogo entre las Partes, no siempre esto último pudo ser alcanzado.

Las negociaciones se tornaron a veces complejas, intensas y muy apasionadas; en ellas nuestros argumentos principales fueron siempre los económicos, ético-morales, emocionales y de fuerza. Nunca nuestros negociadores ni la dirigencia del SINTUP, fuimos vencidos ni por el desaliento ni por el pesimismo. Por eso mucho de lo hoy alcanzado ha sido debido a la capacidad, la experiencia y la lucidez de nuestros negociadores, que hasta en los momentos donde vislumbraban más obstinación y dificultades que parecían insalvables, supieron encontrar con sus contrapartes, una salida aceptable. A esos negociadores el eterno agradecimiento de esta dirigencia.

Asimismo, es justo también reconocer que uno de los artífices principales para que esta Convención haya llegado hasta aquí, ha sido nuestro Rector, el Doctor Eduardo Flores Castro. A él, le debemos en primer lugar su postura valiente de atreverse a reconocer al SINTUP, como la única organización con derecho

a negociar colectivamente las condiciones de trabajo del personal administrativo y con la fuerza suficiente para llegar a acuerdos jurídicos con la Administración. Durante los largos meses de negociación, mantuvo siempre su puerta abierta; escuchándonos con respeto y exponiendo con serenidad su posición frente a los puntos más álgidos. A él sin dudas, le debemos también gran parte del éxito que hoy alcanzamos. Mis respetos y mi agradecimiento, Señor Rector.

MUCHAS GRACIAS

**LA CONVENCION COLECTIVA  
EN LOS ORGANOS DE GOBIERNO UNIVERSITARIO**

En correspondencia con las normativas legales que rigen a la Universidad de Panamá, la Convención Colectiva aprobada en Asamblea General de Trabajadores el jueves 28 de febrero de 2019, tiene que ser ratificada por los órganos del cogobierno universitario correspondientes: Consejo Administrativo y Consejo General Universitario. Luego después, para su entrada en vigencia, deberá ser publicada en Gaceta Oficial de la República de Panamá.

Estas etapas han transcurrido así:

El martes 13 de marzo de 2019, el Consejo Administrativo en su

reunión No. 13-19, ratificó con su voto unánime, la aprobación de la Convención Colectiva.

El día miércoles 3 de abril de 2019 en su reunión No. 2-19, el Consejo General Universitario en pleno ratificó con un total de 86 votos a favor, la aprobación de la Convención Colectiva.

En el número 28770 de la Gaceta Oficial de la República de Panamá con fecha del jueves 9 de mayo del 2019.



# GACETA OFICIAL

DIGITAL

Año CXIII

Panamá, R. de Panamá jueves 09 de mayo de 2019

Nº 28770

---

## CONTENIDO

---

### AUTORIDAD MARITIMA DE PANAMA

Resolución Nº ADM 160-2018  
(De martes 11 de septiembre de 2018)

POR LA CUAL SE AUTORIZA AL DIRECTOR GENERAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO PÚBLICO DE PROPIEDAD DE NAVES PARA QUE A TRAVÉS DE RESOLUCIÓN MOTIVADA ESTABLEZCA EL MANUAL DE PROCEDIMIENTO OFICIAL PARA LA REALIZACIÓN DE INSCRIPCIONES Y DEMÁS TRÁMITES ANTE DICHA DIRECCIÓN GENERAL

---

### AUTORIDAD DE LOS RECURSOS ACUATICOS DE PANAMA

Resolución Nº ADM/ARAP 012  
(De viernes 03 de mayo de 2019)

POR LA CUAL SE ESTABLECE UN ÁREA MARINA DENOMINADA ZONA DE CO-MANEJO PARA LA PESCA RESPONSABLE EN LA BAHÍA DE PIXVAE, LOCALIZADA EN EL CORREGIMIENTO DE PIXVAE, DISTRITO DE LAS PALMAS, PROVINCIA DE VERAGÚAS

---

### UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

Reunión Nº 2-19  
(De miércoles 03 de abril de 2019)

POR LA CUAL SE APROBÓ EL ACTA DE LA REUNIÓN NO. 3-18, DEL CONSEJO GENERAL UNIVERSITARIO, CELEBRADA EL DÍA 12 DE SEPTIEMBRE DE 2018. DONDE SE RATIFICÓ LA CONVENCION COLECTIVA UNIVERSITARIA DE PANAMÁ Y SINTUP

---

## AVISOS / EDICTOS



RESOLUCIÓN N°1-19 SGP  
EL CONSEJO GENERAL UNIVERSITARIO  
DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ,  
en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

CONSIDERANDO:

1. Que, el Estatuto Universitario, en su artículo 240 literal b) y el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, en su artículo 272 literal a), consagran como uno de los derechos del personal administrativo, el goce de libertad de sindicalización, que será ejercida conforme a las disposiciones de la Constitución Política, las leyes, el presente Estatuto y los reglamentos universitarios.
2. Que, con base en las normas universitarias antes mencionadas, existe el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad de Panamá (SINTUP), creado mediante Resolución N°1, de 13 de febrero, de 2017, del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el cual es el vocero y representante privilegiado de los intereses y asuntos colectivos de los servidores públicos administrativos de la Universidad de Panamá, de acuerdo al artículo 273, del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.
3. Que, la Universidad de Panamá y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad de Panamá (SINTUP), suscribieron una convención colectiva de trabajo, cuya duración es de 4 años (2019-2023), para beneficio de los trabajadores afiliados al sindicato y de aquellos servidores públicos administrativos a quienes se le aplique la convención colectiva, en los términos en ella establecidos.
4. Que, el ámbito de aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo en mención, de acuerdo a sus artículos 4, 5 y 6, comprende al servidor público administrativo ya sea nombrado o contratado de manera permanente o eventual, que labora en los campus y sedes universitarias ubicados en todo el país. Es decir, que es aplicable a todo el personal administrativo de la Universidad de Panamá, con excepción a los casos mencionados en el artículo 4.
5. Que, por otro lado, la referida Convención Colectiva de Trabajo aborda dentro de las cláusulas normativas, aspectos como: incentivos, jornada extraordinaria, traslado, vacantes, capacitación, permanencia, salud y seguridad ocupacional, remuneración -nueva escala salarial, nuevo monto bianual-, de los cuales algunos están regulados en el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.
6. Que, de conformidad con el artículo 19 de la Ley N° 24, de 2005 y el artículo 29, del Estatuto Universitario, por ser el Consejo Administrativo el máximo órgano de gobierno de la Universidad de Panamá, en lo relacionado a los asuntos administrativos, presupuestarios, financieros y patrimoniales de la institución, le

corresponde la aprobación de los asuntos de tal naturaleza, sin distinción del instrumento o vía por el que se han creado, para lo cual se ha adoptado la Resolución N°5-19 SGP del Consejo Administrativo N°3-19 celebrado el 13 de marzo de 2019.

7. Que, por otra parte, con base en lo expuesto en el considerando N°4 de esta resolución, por su ámbito de aplicación y su contenido normativo, se asimila a un reglamento general, de conformidad con el artículo 5 último párrafo del Estatuto Universitario.
8. Que, en tal sentido y tomando en cuenta que la aprobación de reglamentos generales es competencia del Consejo General Universitario, según los artículos 13 numeral 1, de la Ley N° 24, de 2005 y 25, literal a), del Estatuto Universitario, lo que procede es recomendar al Consejo General Universitario, la aprobación de la Convención Colectiva de Trabajo 2019-2023, suscrita entre la Universidad de Panamá y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad de Panamá (SINTUP).

Que por todo lo antes expuesto, se

RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR íntegramente y en todas sus partes, la Convención Colectiva de Trabajo 2019-2023, suscrita el día 28 de febrero de 2019, entre la Universidad de Panamá y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad de Panamá (SINTUP), de acuerdo al tenor de lo establecido en su propio articulado.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículos 13 numeral 1 de la Ley N° 24, de 2005; 5 último párrafo, 25 literal a), y 240 literal b) del Estatuto Universitario; y 272 literal a) y 273 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

Dada en la ciudad universitaria "Octavio Méndez Pereira", a los 3 días del mes de abril de dos mil diecinueve (2019).

  
Doctor Eduardo Flores Castro  
Presidente

  
Magister Nereida E. Herrera Tuñon  
Secretaría

APROBADA EN CONSEJO GENERAL UNIVERSITARIO NO.2-19, CELEBRADO EL DÍA 3 DE ABRIL DE 2019.



**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO  
2019-2023**

**Administración de la  
Universidad de Panamá**

**y**

**Sindicato Nacional de Trabajadores de la  
Universidad de Panamá**

# **CONVENCIÓN COLECTIVA**

## **Universidad de Panamá y Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Panamá**

### **I Parte**

#### **Encuadramiento y gestión**

#### **Capítulo 1**

#### **Las Partes**

#### **Artículo 1. - Partes**

La Universidad de Panamá (por sus siglas UP), creada mediante Decreto N° 29, de 29 de mayo, de 1935; amparada por la Constitución Política, art. 103, y regida por la Ley 24, de 14 de julio, de 2005, Orgánica de la Universidad de Panamá (en adelante LA ADMINISTRACIÓN), y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad de Panamá (por sus siglas SINTUP), ¿creado mediante Resolución N°1, de 13 de febrero, de 2017, del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, ambos debidamente acreditados, al suscribir la presente convención colectiva se comprometen a cumplir, acatar y aplicar el contenido de la misma, para beneficio de los trabajadores



afiliados a este sindicato y de aquellos servidores públicos administrativos que se adhieran formalmente a esta convención colectiva, en los términos aquí establecidos.

Las partes, debidamente acreditadas, acuerdan la presente convención colectiva de trabajo, la cual regulará condiciones de trabajo y de empleo de los servidores públicos administrativos, presentes y futuros, de acuerdo a lo establecido en esta convención.

## **Artículo 2. - Reconocimiento**

LA ADMINISTRACIÓN reconoce al SINTUP como el legítimo representante y su interlocutor mayoritario en cuanto a los intereses y asuntos colectivos de los servidores públicos administrativos de la Universidad de Panamá y, en tal condición, LA ADMINISTRACIÓN se compromete a mantenerlo informado sobre los asuntos que pueden afectar a los servidores públicos administrativos. De forma recíproca, el SINDICATO se compromete a mantener informada a la ADMINISTRACIÓN de los asuntos laborales desarrollados por él que impacten o afecten la gestión administrativa de la UP, sin menoscabo de su libertad de acción sindical.

La ADMINISTRACIÓN se obliga a tratar solo con SINTUP los conflictos que surjan de la aplicación de esta convención colectiva, de forma tal que los acuerdos celebrados sin la intervención del SINTUP y que contravengan directamente lo acordado en esta convención serán nulos de pleno derecho.

## **Capítulo II**

### **Ámbito de aplicación**

#### **Artículo 3. - Regla general**

La presente convención colectiva de trabajo será aplicada de acuerdo a lo normado en los capítulos I y II, de esta I Parte, y cualquier tipo de aclaración o interpretación sobre el alcance y límites de su aplicación deberá ser establecido por la Comisión de Interpretación y Aplicación que adelante se establece.

#### **Artículo 4.- Ámbito Personal**

Las normas contenidas en la presente convención colectiva son de aplicación a los servidores públicos administrativos presentes y futuros, de la UP, que se encuentre vinculado por una contratación de tipo permanente o eventual y que, además, perciba su salario, remuneración o retribución con cargo a los presupuestos generales de la UP. Se excluyen de la aplicación de esta Convención a las personas que mantengan con la Administración un contrato de servicios profesionales o un contrato especial, según lo contempla el sistema de contratación universitario

### **Artículo 5.- Ámbito Funcional**

Las normas contenidas en la presente convención colectiva se aplicarán al conjunto de las actividades y servicios, prestados por la Universidad de Panamá en cuanto afecten al personal a que se refiere el artículo anterior.

### **Artículo 6.- Ámbito Territorial**

Esta convención colectiva será de aplicación en todas las sedes pertenecientes a la Universidad de Panamá, así como a las que pudieran crearse en el futuro, siempre que en ellas presten sus servicios los servidores públicos administrativos comprendidos en el artículo 4.

### **Artículo 7. Ámbito Temporal**

La presente convención colectiva entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en la Gaceta Oficial de Panamá, siendo su duración por cuatro años, a partir de esa fecha.

### **Artículo 8. Prórroga, denuncia y revisión**

1. Finalizada la vigencia de la presente convención colectiva, ésta se prorrogará si no mediara denuncia expresa de la misma, por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de tres meses al

término de su vigencia.

2. Denunciada, la convención colectiva por escrito, cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones, en el plazo máximo de un mes. Una vez denunciada, y hasta que no se alcance un nuevo acuerdo expreso, la Convención permanecerá vigente en su totalidad.

### **Capítulo III**

#### **Comisión de interpretación de la convención colectiva**

##### **Artículo 9. Comisión de seguimiento, interpretación y solución de conflictos**

La universidad de Panamá y el SINTUP acuerdan crear, quince días después de la entrada en vigencia de la presente convención colectiva, una Comisión de Seguimiento, Interpretación y Solución de conflictos, que estará integrada por tres representantes de cada una de las partes firmantes. Treinta días después de su constitución, aprobará un reglamento interno de funcionamiento. Esta Comisión, además de encargarse de darle seguimiento a los acuerdos alcanzados, se ocupará de solventar las dudas y las diferencias en la aplicación, interpretación y los posibles conflictos que se puedan producir durante la vigencia de la convención.

Los miembros de la comisión durarán en sus funciones o serán reemplazados, según las formas y los procedimientos propios de la parte que les confirió la representación.

La función de la comisión no afectará o menoscabará las atribuciones de otras instancias administrativas ya existentes, excepto en lo establecido en esta Convención.

La Administración será responsable de garantizar los medios materiales para el funcionamiento de la Comisión.

La Comisión, a solicitud de parte, podrá ordenar, o no, la suspensión de una medida derivada de la aplicación de esta convención colectiva, iniciada por la administración o el sindicato; dicha decisión deberá ser motivada.

### **Artículo 10. Reglas de interpretación de la convención colectiva**

La Comisión Paritaria utilizará las siguientes reglas para interpretar las normas de la presente convención colectiva:

1. Las normas de la convención colectiva se deben interpretar dando primacía al interés superior de la Universidad.

2. Los derechos ciertos de los funcionarios y de la administración deben ser reconocidos y declarados.

3. Se deberá atender al principio de estricta legalidad y el tenor literal de la norma a la hora de solventar dudas. Si hubiere oscuridad en las normas se aplicarán las reglas de hermenéutica del Código civil panameño.

4. En materia de procedimiento se aplicarán las normas estatutarias y las reglamentaciones universitarias. En caso de vacíos y dudas, se aplicará en ese orden: la Ley de Procedimiento administrativo; el Libro IV de Normas Procesales del Código de trabajo; el Código judicial y, de no ser posible lo anterior se aplicará la analogía, en el mismo orden establecido.

### **Artículo 11. Fuentes jurídicas de la relación funcional**

La Universidad de Panamá aplicará las normas jurídicas en orden jerárquico, entendiéndose que las normas superiores derogan y modifican las normas inferiores de la siguiente forma:

1. La Constitución Política de la República de Panamá.
2. Los Convenios internacionales ratificados por Panamá y que sean aplicables.

3. La Ley Orgánica de la Universidad de Panamá y sus reformas.
3. El Estatuto universitario.
4. Reglamentos universitarios.
5. Los Acuerdos y Resoluciones de los órganos de gobierno de la Universidad.
6. La Convención colectiva de trabajo.
7. Los contratos del personal funcionarial.
8. Los principios generales del Derecho administrativo laboral y los principios generales del derecho del trabajo, respetándose el interés superior de la Universidad. Esta fuente se utilizará en caso de vacíos o dudas.

**Parágrafo:** En el evento de que en el futuro sea aprobada una legislación sobre relaciones laborales colectivas para el sector público panameño, las partes podrán adoptar, en caso de vacíos legales, soluciones normativas contenidas en dicha legislación, ajustándose a las reglas de interpretación dadas en el artículo 10 de esta convención colectiva.

## **II Parte**

### **Contenido obligacional**

#### **Capítulo 1**

##### **Obligaciones generales de las partes**

###### **Artículo 12. Cumplimiento de buena fe**

Ambas partes se obligan a cumplir de buena fe con lo pactado en la presente convención colectiva y a recurrir a todas las vías de dialogo y aplicación de los instrumentos establecidos en la presente Convención.

###### **Artículo 13. Paz laboral y cumplimiento de lo pactado**

Las partes convienen que no se podrá modificar la convención colectiva durante su vigencia, de forma tal que los asuntos no existentes al momento de negociación de la convención y aquellos que la afecten de forma directa o indirecta, no podrán ser propuestos para una nueva negociación.

Asimismo, el empleador se compromete a cumplir con lo pactado en la



convención colectiva y el sindicato se compromete a no ejercitar temporalmente el derecho a huelga, durante la vigencia de la convención, siempre que la Administración cumpla con la misma. Queda a salvo el derecho del sindicato de ejercitar la huelga o medidas de conflicto colectivo en lo referente a reclamaciones que no deriven de la convención colectiva.

#### **Artículo 14. Cuota extraordinaria de aplicación de la convención colectiva**

Las partes de esta convención colectiva acuerdan que todo servidor público administrativo, no afiliado al sindicato, que se le aplique y beneficie de las cláusulas de la presente convención deberá pagar una cuota extraordinaria única por beneficio de convención colectiva, de la siguiente forma:

1. Al funcionario beneficiado, no afiliado al sindicato, se le descontará seis por ciento (6 %) del monto del aumento salarial de un mes, que le corresponda.
2. En atención al Parágrafo del artículo 35, que establece el aumento salarial pactado en tres pagos anualizados, el descuento de la porción correspondiente a esta cuota extraordinaria única se realizará en un solo desembolso la primera quincena del mes de abril, del año correspondiente.

3. Los funcionarios nuevos que se incorporen a la Institución después de la aprobación de la convención colectiva, pagarán la cuota extraordinaria única por beneficio, de los aumentos que se den debido a esta convención, después de su incorporación. Es decir, sin pagar retroactivamente los porcentajes ya cobrados antes de su contratación.

## **Capítulo II**

### **Obligaciones sobre la organización del trabajo y derechos del personal funcional**

#### **Artículo 15. Organización del trabajo**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración de la Universidad de Panamá y se ejecutará a través de sus autoridades, órganos de gobierno y servicios competentes, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica, Estatuto universitario, reglamentos y en la presente Convención.

#### **Artículo 16. Condiciones más beneficiosas**

Al momento de la aplicación de beneficios salariales producto de esta convención colectiva, aquellos funcionarios administrativos que se encuentren percibiendo salarios bases superiores al cargo que ocupan (por ajuste salarial), no percibirán el incremento al que se refiere el

artículo 35 de esta convención colectiva, Sin embargo, en caso de que el incremento de la convención sea superior al ajuste salarial adicional que tiene el funcionario, se tendrá derecho a la diferencia salarial correspondiente.

En los casos de que el servidor público administrativo se encuentre percibiendo un ajuste salarial y no esté incluido en su salario base, se procederá a la sumatoria de los mismos, a fin de establecer el monto que se le debe reconocer, en caso que le corresponda.

En caso de la existencia de otras condiciones individuales o colectivas distintas a las aquí convenidas, que no contravengan disposiciones estatutarias o reglamentarias, se podrán seguir aplicando siempre que tal aplicación no cause un perjuicio a la universidad

Los servidores públicos administrativos de la Universidad de Panamá no podrán privarse voluntariamente de garantías o beneficios que les otorgue esta convención colectiva.

## **Capítulo III**

### **Obligaciones de política y gestión universitaria**

#### **Artículo 17. Defensa de la autonomía universitaria**

El Sindicato se compromete a defender los postulados que sustentan a la Universidad de Panamá, principalmente la autonomía universitaria, así como su carácter popular, público y democrático.

#### **Artículo 18. Compromisos de productividad y cumplimiento de asistencia y puntualidad**

El Sindicato reitera su compromiso en la búsqueda permanente de la productividad y, conjuntamente con la Administración, diseñar mecanismos concretos para el desarrollo y diseño de proyectos, programas de productividad y eficiencia en la institución, en especial sobre asuntos de rendimiento individual y colectivo de los funcionarios e incentivos para la buena asistencia del personal.

#### **Artículo 19. Mejoramiento del ambiente laboral y entorno universitario**

Las partes de esta convención se comprometen a trabajar conjuntamente para desarrollar acciones encaminadas a la preservación, desarrollo y mejoramiento del ambiente laboral y el entorno universitario.

**III Parte**  
**Clausulas normativas**

**Capítulo I**

**Materias sobre asuntos laborales**

**Sección 1**

**Retribuciones varias**

**Artículo 20. Bono navideño**

La Administración de la universidad se compromete a mantener el monto pagado a la firma de esta convención y mejorar, en la medida de la disponibilidad presupuestaria de la institución, el bono navideño.

**Artículo 21. Incentivo por superación académica**

La administración de la universidad acuerda otorgar un incentivo salarial mensual de veinte balboas (B/.20.00) por superación académica, a los funcionarios administrativos que obtengan un título académico (bachillerato, licenciatura, postgrado) adicional al

requerido para realizar el cargo ejercido y que haya sido obtenido posteriormente a la entrada en vigor de esta convención colectiva. En los niveles universitarios tal título académico deberá corresponder a su área de trabajo. Este incentivo se otorgará por una sola vez en la vida laboral del **SERVIDOR PÚBLICO ADMINISTRATIVO**.

### **Artículo 22. Incentivos por buen desempeño**

La administración se compromete a incentivar el buen desempeño de los funcionarios administrativos para lo cual otorgará reconocimiento económico a los trabajadores que, habiendo llegado a los 30 años de servicios, mantengan muy buena asistencia y puntualidad, además de un resultado, al menos, de muy bueno en la evaluación del desempeño. El incentivo será determinado por la Administración de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la institución

### **Artículo 23. Estudio sobre seguro médico**

La administración se compromete a trabajar en una comisión *ad hoc* para estudiar la viabilidad de un seguro de atención médica privada para uso y disfrute de los funcionarios administrativos de la institución.

## **Sección II**

### **Medidas de personal**

#### **Artículo 24. Pago de horas extraordinarias**

La Administración de la Universidad de Panamá se compromete a elaborar un procedimiento que garantice, bajo circunstancias ordinarias, que las horas extraordinarias trabajadas por el SERVIDOR PÚBLICO ADMINISTRATIVO se pagarán dentro de los 30 días siguientes a su efectiva realización.

#### **Artículo 25. Traslados**

La Administración de la Universidad de Panamá se compromete a crear un mecanismo objetivo para tramitar las solicitudes de traslados de los SERVIDOR PÚBLICO ADMINISTRATIVO, teniendo en cuenta el interés legítimo de la Administración y la unidad administrativa correspondiente.

#### **Artículo 26. Vacantes**

La Administración de la Universidad de Panamá se compromete a tramitar las vacantes ocurridas en las distintas unidades académicas y administrativas considerando, en primera instancia, a los SERVIDOR PÚBLICO ADMINISTRATIVO que laboren en tales unidades,

siempre que tales funcionarios posean la idoneidad para desempeñar el cargo respectivo. Tal medida se podrá realizar sin perjuicio de que el cargo sea puesto posteriormente a concurso formal.

### **Artículo 27. Norma sobre descuento por cuota sindical**

La Administración de la Universidad de Panamá se compromete a efectuar los descuentos de la cuota de afiliado al SINTUP de acuerdo a los límites y condiciones que establecen las normas generales para el funcionario público.

### **Artículo 28. Tramite de pago de prestaciones laborales**

Se reconoce el derecho del SERVIDOR PÚBLICO ADMINISTRATIVO a recibir una bonificación y prima de antigüedad, tal como lo señala el Estatuto universitario. La Administración de la Universidad de Panamá se compromete a realizar esfuerzos para agilizar el trámite de pago de las prestaciones laborales correspondientes (bonificación y prima de antigüedad) del personal que se acoge a la jubilación.

### **Artículo 29. Capacitación y formación funcional**

La Administración de la Universidad de Panamá se compromete a promover, facilitar y fortalecer la capacitación y actualización de los



SERVIDOR PÚBLICO ADMINISTRATIVO, tanto en el ámbito nacional como extranjero, de acuerdo a las capacidades financieras de la institución.

Adicionalmente, el Centro Superior de Capacitación Laboral y Sindical (CENSUCLAS) podrá presentar y desarrollar actividades de capacitación para el fortalecimiento y desarrollo laboral del SERVIDOR PÚBLICO ADMINISTRATIVO, en coordinación con la Dirección General de Recursos Humanos.

### **Artículo 30. Permanencia del servidor público administrativo**

Se reconoce el estatus de servidor público universitario permanente a todos aquellos funcionarios que al momento de entrada en vigor de esta convención colectiva de trabajo tengan dos (2), o más, años de servicios continuos en la Universidad de Panamá, siempre que el SERVIDOR PÚBLICO ADMINISTRATIVO cumpla con las condiciones que para tal efecto sean aprobadas en el Consejo Administrativo.

La presente norma se aplicará por una sola ocasión al entrar a regir esta convención colectiva de trabajo.

Los SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS que no sean beneficiados con lo dispuesto en esta norma adquirirán la permanencia según el procedimiento reglamentado de carrera del SERVIDOR PÚBLICO ADMINISTRATIVO.

### **Sección III**

#### **Suministro de equipos y herramientas**

##### **Artículo 31. Equipos de protección personal**

La Administración de la Universidad de Panamá se compromete a realizar su mejor esfuerzo para dotar de los equipos y medios necesarios para garantizar la protección personal y seguridad laboral en el trabajo, especialmente de aquellos trabajadores que por la naturaleza de sus funciones se puede ver más expuestos a accidentes y lesiones.

##### **Artículo 32. Adecuación de locales para trabajadores manuales**

La Administración de la Universidad de Panamá procurará, en la medida de sus posibilidades presupuestaria, adecuar los locales utilizados por los trabajadores manuales de las distintas facultades, centros regionales y otras dependencias universitarias.

##### **Artículo 33. Plan de seguridad laboral**

La Administración de la Universidad de Panamá se compromete a trabajar en la elaboración de un plan de seguridad laboral para todos los recintos e instalaciones.

### **Artículo 34. Programa de uniformes y/o calzados**

La Administración de la Universidad de Panamá elaborará un programa para suministrar uniformes y/o calzados de trabajo al SERVIDOR PÚBLICO ADMINISTRATIVO. Tal programa establecerá un subsidio de hasta un 50% en función de los salarios de los SERVIDOR PÚBLICO ADMINISTRATIVO y tomando en cuenta las posibilidades presupuestarias de la institución. Los detalles referidos a costo, cantidad y condiciones del programa serán establecidos por las autoridades administrativas correspondientes. En casos y condiciones especiales la Administración o las unidades académicas podrán asumir hasta un 75% del costo.

## **Sección IV**

### **Aumento a la escala salarial**

#### **Artículo 35. Aumento salarial**

La Administración de la Universidad de Panamá, en conjunto con el SINTUP, reconoce la existencia de una deuda de equidad salarial histórica con el funcionariado de la Universidad de Panamá y declaran, en consecuencia, su firme intención de corregir, en la medida de sus posibilidades, tal inequidad. Las partes de este convenio colectivo de trabajo funcional acuerdan el aumento salarial que a continuación se detalla:

**ESCALA GENERAL DE LOS SALARIOS PARA SERVIDORES PÚBLICOS  
ADMINISTRATIVOS DEL AUNIVERSIDAD DE PANAMÁ**

GRADOS	SALARIO BASE ACTUAL	NUEVO SALARIO BASE CONSENSUADO	DIFERENCIA DE SALARIO BASE ACTUAL Y SALARIO BASE CONSENSUADO	DIFERENCIA ENTRE GRADOS	INCREMENTO PORCENTUAL
1	600.00	700.00	100.00	-	
2	600.00	720.00	120.00	20.00	
3	600.00	740.00	140.00	20.00	
4	600.00	760.00	160.00	20.00	
5	650.00	780.00	130.00	20.00	
6	700.00	812.00	112.00	32.00	
7	750.00	870.00	120.00	58.00	16%
8	800.00	928.00	128.00	58.00	
9	850.00	986.00	136.00	58.00	
10	900.00	1,044.00	144.00	58.00	
11	950.00	1,102.00	152.00	58.00	
12	975.00	1,131.00	156.00	29.00	
13	1,025.00	1,178.75	153.75	47.75	15%
14	1,075.00	1,236.25	161.25	57.50	
15	1,125.00	1,293.75	168.75	57.50	
16	1,175.00	1,351.25	176.25	57.50	
17	1,225.00	1,408.75	183.75	57.50	
18	1,275.00	1,466.25	191.25	57.50	
19	1,325.00	1,523.75	198.75	57.50	14%
20	1,375.00	1,567.50	192.50	43.75	
21	1,425.00	1,624.50	199.50	57.00	
22	1,475.00	1,681.50	206.50	57.00	
23	1,525.00	1,738.50	213.50	57.00	
24	1,575.00	1,795.50	220.50	57.00	
25	1,625.00	1,852.50	227.50	57.00	
26	1,675.00	1,909.50	234.50	57.00	

**Parágrafo.** Esta nueva escala salarial será efectiva a partir del 1 de abril del 2019 y será pagada en tres años, de acuerdo a lo pactado en esta convención colectiva. La Administración de la UP, en función de la viabilidad presupuestaria de la institución, revisará la posibilidad de pagar esta escala en menor tiempo.

## **Sección V**

### **Aumento del monto de etapas por antigüedad**

#### **Artículo 36. Nuevo aumento bianual**

La Administración de la Universidad de Panamá, en conjunto con el SINTUP, reconoce la necesidad no solo de fijar salarios dignos al servidor público universitario, sino también, dotarles de un instrumento económico que les permita afrontar con mayor propiedad el alza continuada del costo de vida en la sociedad panameña. En consecuencia, las partes de este convenio de trabajo funcional acuerdan el nuevo aumento bianual así:

**MONTOS POR ANTIGÜEDAD PARA SERVIDORES PÚBLICOS  
ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**

GRADOS	MONTO DE ETAPAS POR ANTIGÜEDAD ACTUAL	MONTO DE ETAPAS POR ANTIGÜEDAD CONSENSUADO
1	13.00	30.00
2	13.00	30.00
3	13.00	30.00
4	13.00	30.00
5	13.00	30.00
6	13.00	30.00
7	16.00	33.00
8	16.00	33.00
9	16.00	33.00
10	16.00	33.00
11	16.00	33.00
12	16.00	33.00
13	33.00	50.00
14	33.00	50.00
15	33.00	50.00
16	33.00	50.00
17	33.00	50.00
18	33.00	50.00
19	33.00	50.00
20	65.00	82.00
21	65.00	82.00
22	65.00	82.00
23	65.00	82.00
24	65.00	82.00
25	65.00	82.00
26	65.00	82.00

**Parágrafo:** Este monto de etapas por antigüedad reemplaza la tabla existente y empezará a pagarse a partir del año 2020, y será un monto único a recibir cada dos (2) años.

## **Capítulo II**

### **Materias sobre asuntos sociales**

#### **Artículo 37. Facilidades financieras para viviendas**

Las partes firmantes de esta convención colectiva convienen en conformar una comisión *ad hoc* para desarrollar gestiones ante instituciones financieras, públicas y privadas, con el objeto de permitir que los trabajadores universitarios puedan comprar, construir o reparar su vivienda familiar en condiciones preferenciales.

#### **Artículo 38. Donación de sangre**

La administración de la Universidad de Panamá acuerda conceder media jornada libre -sea en la mañana de 8:00am a 12:00m, o en la tarde, de 12:00m a 4:00pm, o en jornada mixta durante 4 horas-; para el funcionario que durante ese tiempo desee donar sangre, de forma voluntaria, en el banco de sangre. El trabajador deberá aportar la constancia correspondiente.

#### **Artículo 39. Asistencia económica en caso de siniestros**

Las partes firmantes de esta convención colectiva convienen en crear un programa para asistir económicamente a los SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS que sufran ciertos tipos de siniestros debidos a casos fortuitos o fuerza mayor, en este último caso



tal circunstancia no debe ser derivada de un hecho culposo o negligente del afectado. De la misma forma, el Sindicato se compromete a proporcionar un monto determinado para tales efectos.

Las condiciones y circunstancias aplicables para solicitar el apoyo por siniestros serán debidamente reglamentadas por las partes, quienes designarán dos representantes, cada uno, para tales efectos.

#### **Artículo 40. Estudios de casa club**

La Administración central de la universidad se compromete a crear las condiciones necesarias para desarrollar los estudios de factibilidad y diseño de una futura casa club para uso de todos los funcionarios administrativos de la Universidad de Panamá, En tal sentido la administración instalará una comisión especial, en los siguientes tres meses de firmada, para que en el transcurso de la convención colectiva se cumpla con la realización de tales estudios; los cuales deberán ser presentados a las partes de esta convención para su evaluación y consideraciones.

#### **Artículo 41. Subsidio para gastos mortuorios**

La Administración se compromete a apoyar el programa de gastos mortuorios del SINTUP, en los casos del fallecimiento de familiares

directos y dependientes (cónyuges o hijos dependientes) del funcionario administrativo. El monto será determinado por la administración de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la institución.

#### **Artículo 42. Apoyo al deporte**

La Administración se compromete a apoyar el programa de deportes del SINTUP, para lo cual dará un único aporte para la compra de uniformes y/o trofeos y demás enseres pertinentes; tal aporte será determinado por la Administración de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la institución

Adicionalmente, la Administración tomará las medidas necesarias para que las facilidades deportivas universitarias sean utilizadas, de forma gratuita, en los torneos oficiales del programa de deportes del Sindicato; sin perjuicio de los programas y actividades, internas y externas, que la administración desarrolla en los recintos deportivos, para lo que se coordinará administrativamente.

#### **Artículo 43. Subsidio de alimentación**

La administración de la universidad diseñará un programa de asistencia alimentaria para aquellos trabajadores que precisen un apoyo temporal

por necesidades pasajeras debidas a asuntos fortuitos o fuerza mayor, en los que no haya habido culpa o negligencia inexcusable de parte del servidor público administrativo. En todo caso, el programa tendrá en cuenta que el subsidio a otorgar será determinado por un estudio de la Dirección General de Recursos Humanos; se tratará del suministro de un almuerzo tipo “menú de estudiante universitario” y será temporal.

#### **Artículo 44. Apoyo a programa de verano**

La Administración se compromete a apoyar el programa de verano del SINTUP, para lo cual destinará un aporte económico, el cual será determinado por la administración de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la institución.

#### **Artículo 45. Fondo general de apoyo**

La administración tomará las provisiones necesarias para destinar un monto global para el apoyo de las actividades sindicales acordadas en este capítulo. Dicho fondo general deberá responder a las solicitudes que se generen por efecto de todas las solicitudes de apoyo pactadas, con excepción de los artículos 21, 22, 23 y 24 que serán tratados de forma autónoma y de acuerdo a lo convenido,

## **Capítulo III**

### **Materias sobre asuntos sindicales**

#### **Artículo 46. Correspondencia**

Las partes acuerdan que toda la correspondencia generada por efectos de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo de trabajo se tramite de forma ágil y oportuna.

#### **Artículo 47. Solicitud de audiencias sindicales**

La Administración de la Universidad de Panamá procurará conceder en tiempo oportuno las audiencias que le solicite el Sindicato y que a juicio de ambas partes sean de carácter urgente.

#### **Artículo 48. Revisión salarial**

Las partes firmantes de esta convención colectiva de trabajo acuerdan que, llegado a la mitad de la vigencia de la misma, si ambas partes, de común acuerdo, desean revisar las clausulas salariales podrán realizarlo.

#### **Artículo 49. Transferencia y suspensión de la cuota sindical**

La Administración se compromete a transferir mensual y oportunamente tales cuotas al Sindicato. La suspensión del descuento de la cuota sindical se deberá realizar teniendo en cuenta la solicitud de baja del sindicalizado y un tiempo prudente para que el sindicato envíe tal solicitud para su trámite, lo cual no será mayor de un mes.

### **Artículo 50. Impresión de material sindical**

La Administración de la Universidad de Panamá se compromete a facilitar, sin costo en mano de obra, la impresión de un boletín mensual, folletos, afiches, calcomanías y hojas volantes utilizadas por el Sindicato en desarrollo de su acción sindical básica. En todo caso, el sindicato deberá suministrar el material necesario para la impresión correspondiente y a una reproducción prudencial.

### **Artículo 51. Apoyo a congreso anual sindical**

La Administración se compromete a apoyar el congreso anual del SINTUP, para lo cual destinará un aporte económico, el cual será determinado por la administración de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la institución.

## **Capítulo IV**

### **Materias de tipo económicas**

#### **Artículo 52. Instrumentos de adhesión a la convención colectiva**

La Administración y el SINTUP se obligan a, y así lo acuerdan, articular a esta convención colectiva el Manual de Clases de Puestos, la Escala Salarial y El Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo, de la Universidad de Panamá, tal cual los mismos sean aprobados en los órganos de gobierno correspondientes.

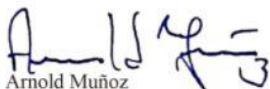
La Administración desarrollará las acciones administrativas conducentes a la revisión de tales instrumentos e integrará a una representación del SINTUP a las acciones de trabajo para tales fines. Si a la firma de esta convención colectiva no se han aprobado nuevos instrumentos, esta norma se aplicará sobre los existentes, hasta tanto sean reformados.

#### **Artículo 53. Facultades de los órganos de gobierno universitarios**

La convención colectiva no podrá restarle competencias y facultades tanto a los órganos de gobierno como a la administración, sin perjuicio del respeto de los derechos individuales reconocidos a los servidores públicos administrativos en esta convención.

Las partes aquí representadas y debidamente autorizadas para tales efectos, firman la presente convención colectiva, a los 28 días del mes de febrero de 2019 (siguiente página)

**Por la Administración de la UP**



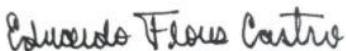
Arnold Muñoz  
Vicerrector Administrativo  
(Jefe del equipo negociador de la Administración)



Héctor González Barria,  
Director General de Recursos Humanos

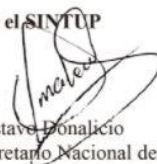


Vasco Torres De León  
Director General de Asesoría Jurídica



Eduardo Flores Castro  
Rector  
Universidad de Panamá

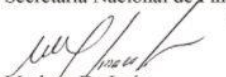
**Por el SINTUP**



Gustavo Donalicio  
Secretario Nacional de Relaciones  
Internacionales (Jefe del equipo negociador)



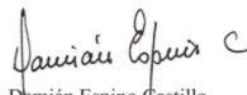
Lil Velásquez  
Secretaria Nacional de Finanzas



Marleña De León  
Secretaria Nacional de Educación



Pedro Rivera  
Representante designado.



Damián Espino Castillo  
Secretario General  
SINTUP

## **PALABRAS DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINTUP EN EL CENTENARIO DE LA OIT**

Cuando corrían los primeros años del siglo XXI, un debate intenso, acalorado, interesante y esencialmente educativo, empezó a transformar no solo a la Asociación de Empleados de la Universidad de Panamá-ASEUPA, sino toda la Institución. Para muchos, convertir a la ASEUPA en un sindicato del sector público era una utopía inalcanzable. Para otros, un puñado de compañeros soñadores guiados por aquel pensamiento chino de que “el viaje más largo se empieza con el primer paso”, estábamos plenamente convencidos que había llegado la hora de dar un salto cualitativo en el nivel organizativo de los trabajadores del sector público, principalmente de la Universidad de Panamá.

Sin embargo, los que así pensábamos, nunca nos hubiéramos imaginado siquiera que estuviésemos viviendo un día como el de hoy. Confesamos que la realización de este significativo e histórico acto, en un recinto de la sede principal de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y precisamente cuando esta organización cumple un siglo de intensa existencia, es para nosotros un hecho que rebasa por completo nuestros sueños más optimistas.

Por eso creemos que lo que hoy acontece aquí es la coronación de los



esfuerzos colectivos de un gremio que tuvo por fortuna la de contar con la valentía de un puñado de dirigentes, que interpretando correctamente el momento histórico, acometió casi en solitario, la tarea de constituirse en sindicato y luego después, en negociar exitosamente la primera Convención Colectiva dentro del sector público panameño.

Asimismo, es también la oportunidad perfecta para rendirles merecido homenaje y reconocimiento a todas aquellas organizaciones políticas y gremiales de nuestro país, que desde muy temprano comenzaron a mostrar su admiración y su apoyo a la lucha por la defensa del derecho a la sindicalización que encabezaban los trabajadores universitarios. Este homenaje y reconocimiento lo hacemos extensivo a la importante solidaridad que recibimos de los sindicatos universitarios latinoamericanos, de la combativa CONTUA y a la comprensión y apoyo que en todo momento nos transmitió la OIT y su Comité sobre Libertad Sindical.

Resulta importante recordar que en esta lucha por la sindicalización en nuestro sector, siempre dejamos perfectamente claro que la defensa de ese derecho no podía, bajo ninguna circunstancia, ser interpretado como un intento por generar una controversia política con las autoridades nacionales. Lo que nos motivaba era nuestro afán de justicia social, de justicia laboral y el cese de una discriminación con los trabajadores estatales, donde todos los gobiernos han estado en mora.

Los trabajadores estatales esperábamos que finalmente se acabara con la discriminación y no se nos siguiera tratando como si fuésemos trabajadores de tercera y cuarta categoría, al negarnos las garantías y la protección que tenían todos los trabajadores del sector privado. La ASEUPA sabía que la lucha no sería fácil, pero estaba dispuesta a cumplir con todas las exigencias de la ley para defender el derecho a la sindicalización, no sólo de los trabajadores universitarios, sino también de todos los servidores públicos. De agotarse las instancias internas y nacionales sin que ese derecho se respetase y se consagrara, estábamos decididos a acudir a cualquier instancia internacional para hacerlo prevalecer.

Así, de esa lucha constante y sin pausa, nace en la mañana del 11 de septiembre de 2007, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad de Panamá-SINTUP que aun cuando reconocía que vivíamos en un Estado que insistía en tutelar la libertad sindical y reglamentar su derecho, surgía para reclamar legítimamente la Personería Jurídica y, por consecuencia, el respeto a la sindicalización de todos los trabajadores del sector público.

Cuando habían transcurrido nueve años y cinco meses exactos desde que el SINTUP solicitara por primera vez, el ejercicio de su derecho a ser reconocido legalmente, llegó la victoria que tantos habíamos soñado. El Órgano Ejecutivo de Panamá, mediante Resolución No.1 de 13 de febrero de 2017, otorgaba finalmente Personería Jurídica al

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad de Panamá (SINTUP). Dos años después y luego de más de siete meses de intensas, difíciles y complejas negociaciones con la actual administración universitaria, aprobamos la Primera Convención Colectiva del sector público panameño. No tenemos la menor duda que ese día, 28 de febrero de 2019, los trabajadores administrativos universitarios y su dirigencia, escribimos una página histórica imborrable en las luchas reivindicativas de los trabajadores públicos panameños.

El pasado 9 de mayo, en el número 28770 de la Gaceta Oficial de la República de Panamá, la Convención Colectiva entre la Universidad de Panamá y el SINTUP, entró en vigencia por un período de cuatro años. Este importante instrumento jurídico ya empezó a materializar las conquistas allí alcanzadas, cuando a mediados de abril se inició el pago de la nueva escala salarial convenida por ambas partes.

Sin dudas, llegar hasta aquí no fue tarea fácil. Muchos obstáculos tuvimos que superar y enfrentar con arrojo, decisión y firmeza. Las negociaciones últimas tuvieron lugar sin que contáramos con una ley específica sobre libertad sindical en el sector público; con una administración universitaria que no apoyamos en las elecciones pasadas, pero afortunadamente contaba con un Rector consecuente y muy consciente del respeto al derecho a la sindicalización de sus trabajadores; una oposición interna en la

institución que su ceguera y odio no les permitía ver las nuevas realidades que en el sector sindical panameño se han venido configurando a favor del derecho a la sindicalización del sector público.

Finalmente, consideramos que a pesar de este trascendental e histórico paso del que el SINTUP es su legítimo tributario, se necesita con urgencia que en Panamá se ratifiquen las normas internacionales del trabajo (convenios OIT 151 y 154) y se adecúen con rapidez a la legislación laboral existente, Eso ayudará de manera significativa al respeto y aplicación de las disposiciones de orden laboral y contribuirá al fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

En ese sentido, desde aquí queremos exigir el pleno disfrute de todos los trabajadores del sector público panameño, al derecho irrenunciable de los trabajadores a integrarse en sindicatos para defender sus conquistas y "mejorar sus condiciones laborales y de vida. Este es uno de los derechos humanos y laborales más importantes, no sólo para el desarrollo y perfeccionamiento de las personas, sino del Estado y la sociedad en su conjunto.

Por eso es necesario cuanto antes, que se respeten y cumplan efectivamente los artículos 68 sobre sindicalización y 69 sobre el derecho a huelga que están consagrados en la Constitución Nacional. Para un buen comienzo, exigimos que se aceleren los debates en la

Asamblea Nacional del proyecto 511 consensuado “Que regula las relaciones colectivas laborales en el sector público”. Así y solo así, los trabajadores públicos panameños tendremos derecho a fuero sindical, negociación colectiva, derecho a la sindicalización, solución de conflictos colectivos y derecho a huelga

Hace algunos años el cineasta argentino Fernando Birri, ante una pregunta de un estudiante sobre la utilidad de la utopía expresó: “La utopía está en el horizonte. Camino dos pasos, ella se aleja dos pasos y el horizonte se corre diez pasos más allá. ¿Entonces para qué sirve la utopía? Para eso, sirve para caminar”. El SINTUP está aquí hoy en Ginebra, con ustedes en este evento excepcional, porque nunca ha dejado de caminar buscando su utopía.

**MUCHAS GRACIAS**

**IMÁGENES DEL ACTO DE RECONOCIMIENTO AL  
GOBIERNO PANAMEÑO, UNIVERSIDAD DE  
PANAMÁ Y AL SINDICATO NACIONAL DE  
TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ,  
POR LOS SIGNIFICATIVOS AVANCES EN  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR PÚBLICO  
EN EL SIGLO XXI**





## MENSAJE DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ - SINTUP

*“Los trabajadores universitarios deben estar convencidos, que su poder sindical y el logro de buenos acuerdos en una negociación colectiva, van a residir fundamentalmente en su capacidad de organizarse y movilizarse en pro de las reivindicaciones. No es suficiente que las propuestas o peticiones descansen en lúcidos o bien intencionados razonamientos, es preciso, además, que la membresía del Sindicato demuestre militantemente su adhesión y respaldo a la organización y esté dispuesto a defender en todos los terrenos, sus aspiraciones”.*

*Panamá, Diciembre 2022*

ISBN: 978-9962-17-456-1



9 789962 174561